

Convention collective Acteurs du lien social et familial : centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local (IDCC 1261) — texte en vigueur au 11 octobre 2026

Convention collective nationale des acteurs du lien social et familial : centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local du 4 juin 1983. Etendue par arrêté du 22 janvier 1987 JORF 12 février 1987. (1)

Source : Légifrance (DILA), base KALI, réutilisée sous Licence Ouverte 2.0. Dernière mise à jour : 11 octobre 2026. Ce texte n'a pas de valeur officielle ; seule la version publiée sur Légifrance fait foi : https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635384. Version en ligne : <https://fiche-paie.fr/convention-collective/acteurs-du-lien-social-et-familial-centres-sociaux-et-1261>.

Sommaire

1. Préambule
2. Chapitre Ier : Droit syndical
3. Chapitre II : Représentants du personnel
4. Chapitre III : Conditions d'établissement et de rupture du contrat de travail
5. Chapitre IV : Durée et conditions de travail
6. Chapitre V : Système de rémunération
7. Chapitre VI : Congés
8. Chapitre VII : Frais professionnels
9. Chapitre VIII : Formation professionnelle
10. Chapitre IX : Maladie
11. Chapitre X : Retraite
12. Chapitre XI : Dispositions spéciales pour les cadres
13. Chapitre XII : Système de classification
14. Chapitre XIII : Prévoyance
15. Chapitre XIV : Complémentaire santé
16. Chapitre XV : Dispositions spécifiques aux assistant(e s maternel(le)s
17. ANNEXE Grille des classifications Accord n° 1 du 4 octobre 1985
18. ANNEXE Grille des classifications, procès-verbal Procès-verbal n° 9 du 28 novembre 1986
19. ANNEXE I
20. ANNEXE I bis
21. ANNEXE II Mesures transitoires changement de systèmes
22. Annexe II bis Mesures transitoires pour l'application du palier 4
23. ANNEXE VI, Dispositions dérogatoires relatives à l'intégration des établissements relevant de l'article R. 2324-16 et suivants du code de la santé publique Protocole d'accord du 14 janvier 2005

Préambule

Champ d'application

Article 1

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 mai 2009

Article 1.1

Principe

La présente convention règle sur l'ensemble du territoire national, y compris les DOM, les rapports entre les employeurs et les salariés des associations et organismes de droit privé sans but lucratif, quelle qu'en soit la forme juridique, qui exercent à titre principal des activités :

- d'accueil et d'animation de la vie sociale ;
- d'interventions sociales et/ ou culturelles concertées et novatrices ;
- d'accueil de jeunes enfants.

Ces activités peuvent se caractériser par :

- leur finalité de développement social participatif ;
- leur caractère social et global ;
- leur ouverture à l'ensemble de la population ;
- leur vocation familiale et plurigénérationnelle ;
- l'implication de la population à l'élaboration et à la conduite des projets ;
- leur organisation dans le cadre de l'animation globale.

Entrent notamment dans le champ d'application :

- les organismes de type centre social et socioculturel agréés ou pouvant être agréés au titre de la prestation de services « animation globale et coordination » par les caisses d'allocations familiales, ainsi que leurs fédérations, regroupements, centres de gestion et de

ressources ;

— les 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.

Les activités de ces organismes sont en général répertoriées à la nomenclature d'activités et produits sous les codes 88. 99A, 88. 99B, 88. 91A, 94. 99Z, 79. 90Z, 90. 04Z, 94. 12Z, 93. 29Z ainsi que leurs fédérations et regroupements, centres de gestion et de ressources.

Article 1.2

Exclusions

Sont exclus du champ d'application visé ci-dessus :

— les centres sociaux et socioculturels directement gérés par les caisses d'allocations familiales et ceux gérés par les caisses de la mutualité sociale agricole ;

— les organismes dont l'activité principale est visée par la convention collective nationale des foyers de jeunes travailleurs ;

— les organismes dont l'activité principale est visée par la convention collective nationale de l'animation ;

— les organismes gérant des établissements et services visés par :

a) La loi du 24 juillet 1889 sur la protection des enfants maltraités ou moralement abandonnés ;

b) L'arrêté modifié du 25 avril 1942 pour l'éducation et l'enseignement spécialisé des mineurs déficients auditifs ou visuels ;

c) La loi du 5 juillet 1944, article 1er, visant les établissements ou services habilités à recevoir des mineurs délinquants ou en danger, placés par décision du juge ;

d) L'ordonnance du 2 février 1945 relative à l'enfance délinquante ;

e) Le décret modifié du 9 mars 1956 relatif aux établissements privés de cure et de prévention pour les soins aux assurés sociaux en ce qui concerne les annexes 24,24 bis, 24 ter, 24 quater, 32 et 32 bis ;

f) Le code de la famille, titre III, chapitre VI, et l'arrêté modifié du 7 juillet 1957 visant les établissements et services pour l'enfance inadaptée ayant passé convention pour recevoir des mineurs au titre de l'aide sociale aux infirmes, aveugles et grands infirmes ;

g) L'ordonnance du 23 décembre 1958 et le décret du 7 janvier 1959 relatif à la protection de l'enfance en danger ;

h) Les articles 375 à 382 du code civil, en application du décret du 21 septembre 1959 et de l'arrêté du 13 août 1960 visant les organismes privés appelés à concourir à l'exécution des mesures d'assistance éducative et habilités ;

i) L'arrêté du 4 juillet 1972 relatif aux clubs et équipes de prévention pris pour l'application du décret du 7 janvier 1959 relatif à la protection de l'enfance en danger.

Les associations et organismes employeurs dont l'activité principale est celle d'une crèche halte-garderie adhérents de l'un des syndicats professionnels de l'UNIFED.

Article 1.3

Clause d'option

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 personnels 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 (du 4 juin 1983)

Article 1.4.

Durée.-Dénonciation

La convention est conclue pour une durée d'un an renouvelable par tacite reconduction. Chacune des parties contractantes se réserve le droit de la dénoncer moyennant un préavis de 3 mois de date à date. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée à chacune des autres parties.

Dans ce cas, la convention précédente continue à être appliquée jusqu'à conclusion d'un nouvel accord ou à défaut pendant 3 ans.

Article 1.5. (1)

Conditions de révision et de dénonciation

La partie qui dénonce la convention doit accompagner la lettre de dénonciation d'un nouveau projet de convention collective, afin que les pourparlers puissent commencer sans tarder dès la dénonciation.

En respectant la même procédure, chacune des parties contractantes peut formuler une demande de révision partielle de la convention. Les

dispositions soumises à révision doivent faire l'objet d'un examen dans un délai de 2 mois au maximum.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. (Arrêté du 28 avril 2017 - art. 1)

Le dialogue social de branche

Article 2

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Les partenaires sociaux de la branche des acteurs du lien social et familial promeuvent le dialogue social. C'est pourquoi, ils réaffirment leur volonté de se rencontrer périodiquement et régulièrement dans le cadre des commissions paritaires nationales, et de l'association chargée de la gestion des fonds du paritarisme pour la branche (ACGFP), selon les modalités ci-dessous prévues et complétées par un règlement intérieur validé paritaire en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Article 2.1

Instances paritaires de négociation

Les modalités d'organisation et de fonctionnement des instances paritaires de négociation visées au présent article font l'objet d'un règlement intérieur commun reprenant pour chacune des commissions ou groupes de travail paritaires, ses spécificités ou particularités d'organisation et/ ou fonctionnement. Ce règlement intérieur est discuté au sein de chacune des commissions concernées et est validé en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

2.1.1. Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

2.1.1.1. Composition. Fonctionnement (2)

L'importance de la représentation au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) est laissée au libre choix des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche professionnelle dans la limite de 4 représentants pour chacune et par un nombre égal de représentants désignés par la ou les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la branche professionnelle.

Les remboursements sont limités à :

- trois représentants désignés par organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche professionnelle ;
- et
- d'un nombre équivalent de représentants désignés par la ou les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la branche professionnelle.

La présidence de la CPPNI est assurée de façon alternative et paritaire dans les conditions fixées par le règlement intérieur.

La CPPNI peut mettre en place des groupes de travail en fonction des dossiers à traiter. Ces groupes de travail ont pour vocation d'apporter des éléments de réflexion aux commissions paritaires.

Chaque réunion de CPPNI fera l'objet d'un compte-rendu formalisant les discussions et décisions paritaires.

La signature des accords à la convention collective respecte les dispositions légales en vigueur. Pour les autres décisions, elles sont prises à la majorité des membres.

Chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche représente une voix et la (ou les) organisation (s) syndicale (s) patronale (s) représentative (s) en représente (nt) le nombre équivalent.

Le règlement intérieur détermine par ailleurs les modalités d'organisation, de fonctionnement et de prise de décision de l'instance paritaire.

Dans les conditions qui y sont indiquées, la CPPNI se réunit à chaque fois que nécessaire pour assurer ses missions, et au minimum quatre fois par an en vue des négociations légales obligatoires, ainsi qu'à la demande de toute organisation syndicale représentative au niveau de la branche professionnelle signataire de la convention collective ou y ayant adhéree.

2.1.1.2. Objectifs

Par la négociation, la CPPNI définit les garanties applicables aux salariés relevant du champ d'application de la convention collective. Elle fixe la politique générale de la branche qui est mise en œuvre au sein des différentes instances paritaires, notamment en matière d'emploi et formation, santé et prévoyance ou observation de la branche Alisfa.

La CPPNI détermine également les thèmes sur lesquels les conventions et accords signés au niveau de l'entreprise ne peuvent être moins favorables que les conventions et accords conclus au niveau de la branche professionnelle conformément à l'article L. 2253-2 du code du travail.

2.1.1.3. Missions (1)

- a) Négociation

Dans le cadre de ses missions permanentes de négociation, la CPPNI :

- valide et fait évoluer le règlement intérieur des différentes commissions paritaires ;
- met en place l'association chargée de la gestion des fonds du paritarisme ;
- veille à l'application de la convention collective nationale ;
- négocie tout avenant, modification ou ajout à la convention collective nationale ;
- est une force permanente de propositions novatrices pour le développement du dialogue social entre salariés et employeurs, et du droit syndical ;

- met en œuvre les négociations périodiques et veille à l'établissement des rapports obligatoires ;
- définit la politique générale de la branche qui est ensuite mise en œuvre par les différentes instances paritaires nationales ;
- étudie toute demande d'évolution du système de classification ou rémunération ;
- représente la branche professionnelle.

Dans les conditions légales et réglementaires, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation définit son calendrier des négociations, exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi, établit un rapport annuel d'activité, et formule le cas échéant, des recommandations destinées aux acteurs de la branche.

Elle est destinataire des accords collectifs conclus au niveau des entreprises ou établissements relevant du champ d'application de la convention collective et s'appuiera dans ses missions sur les travaux du ou des observatoires emploi formation et/ ou de la négociation collective.

Les accords collectifs conclus au niveau des entreprises ou établissements qui relèvent du champ d'application de la convention collective sont adressés à la présidence de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation à l'adresse numérique et postale transmise au ministère chargé du travail.

• b) Interprétation

Dans le cadre de ses missions permanentes d'interprétation, la CPPNI a pour objet :

- a) De veiller au respect de la convention collective et de ses annexes par les parties en cause.
- b) De donner toute interprétation des textes de la convention collective et de ses annexes.
- c) De donner un avis d'ordre général ou individuel relatif à l'application de la convention collective et de ses annexes.

Pour toutes les questions concernant l'application de la convention collective, les représentants employeurs et salariés peuvent se faire assister, à titre consultatif, d'un conseiller technique pour la commission paritaire.

Saisine

La commission est saisie par un organisme employeur ou une fédération nationale d'organisation syndicale de salariés représentative dans la branche.

Elle peut être aussi saisie par l'autorité judiciaire pour avis.

Lorsque la commission est amenée à statuer sur la situation d'un ou plusieurs salariés, la demande doit être accompagnée d'un rapport écrit circonstancié et des pièces nécessaires pour une étude préalable de la (ou des) question (s) soumise (s).

Après réception de la saisine, la commission se réunit dans un délai de 2 mois maximums.

Le secrétariat adresse le dossier complet à chaque membre de la commission 15 jours avant la date de la réunion.

Délibération. Avis

Les avis d'interprétation sont pris à l'unanimité des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives dans la branche professionnelle.

Chaque avis est rédigé et remis aux organisations syndicales de salariés et d'employeur représentatives dans la branche, pour signature.

L'avis est public, il a la valeur d'avenant à la présente convention.

Lorsqu'un accord est intervenu, le procès-verbal est notifié dans un délai de 1 mois aux parties.

2.1.2. Commission paritaire nationale emploi formation

La commission paritaire nationale emploi formation (CPNEF) propose à la CPPNI les orientations et les priorités de la branche en matière de formation professionnelle et d'emploi. Elle définit les mesures, et les actions nécessaires à la mise en œuvre de ces orientations et de ces priorités validées par la CPPNI. Pour ce faire, elle peut mettre en œuvre les dispositifs lui permettant d'identifier les besoins des employeurs et des salariés du secteur, et y répondre au niveau national et régional.

Elle s'appuiera notamment sur les travaux de l'observatoire de l'emploi et de la formation.

2.1.2.1. Composition. Fonctionnement (2)

L'importance de la représentation au sein de la commission paritaire nationale emploi formation (CPNEF) est laissée au libre choix des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche professionnelle dans la limite de 4 représentants pour chacune et par un nombre égal de représentants désignés par la ou les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la branche professionnelle.

Les remboursements sont limités à :

- trois représentants désignés par organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche professionnelle ;
- et
- d'un nombre équivalent de représentants désignés par la ou les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la branche professionnelle.

La présidence de la CPNEF est assurée de façon alternative et paritaire dans les conditions fixées par règlement intérieur. Le règlement intérieur détermine par ailleurs les modalités d'organisation, de fonctionnement et de prise de décision de l'instance paritaire.

2.1.2.2. Objectifs

La CPNEF est chargée de mettre en place, en matière de formation et d'emploi, tous les moyens nécessaires à la réalisation des objectifs suivants :

- renforcer les moyens de réflexion et d'actions de la profession dans tous les domaines liés à l'emploi et à la formation professionnelle, notamment par la reconnaissance des qualifications initiales ou acquises ;

- agir pour faire en sorte que l'emploi et la formation professionnelle soient reconnus comme étant les éléments déterminants d'une politique sociale novatrice ;
- élaborer une politique d'ensemble tant en matière de formation que d'emploi ;
- mettre en place les moyens nécessaires à l'application de cette politique.

Les membres de la commission paritaire nationale emploi formation sont par ailleurs habilités à discuter des dispositions financières, pédagogiques et administratives nécessaires à la réalisation de leurs missions détaillées ci-après, sous réserve de leur validation par la CPPNI.

2.1.2.3. Missions

a) Formation

En matière de formation, la commission paritaire nationale emploi formation relevant de la présente convention, est plus particulièrement chargée de :

- regrouper l'ensemble des données qui permettront d'établir le bilan des actions de formation réalisées dans le cadre du plan de formation, des formations en alternance, etc. ;
- définir les moyens à mettre en œuvre pour que puisse être réalisée une véritable politique d'insertion professionnelle ;
- rechercher, en concertation avec les pouvoirs publics et les organismes de formation, les moyens propres à assurer le plein-emploi des ressources de formation.

b) Emploi

En matière d'emploi, la commission paritaire nationale emploi formation est plus particulièrement chargée de :

- étudier en permanence l'évolution des emplois tant qualitativement que quantitativement ;
- chercher toutes les solutions susceptibles de réduire la précarité de l'emploi ;
- adapter le développement des formations professionnelles à l'évolution de l'emploi ;
- trouver les moyens d'une meilleure gestion de l'offre et de la demande d'emploi ;
- effectuer toutes démarches utiles auprès des organismes publics de placement en vue de concourir à l'insertion professionnelle des jeunes à l'issue de leur formation.

2.1.2.4. Financement des dispositifs de soutien de l'emploi et de la formation

La CPNEF peut concevoir et mettre en place des dispositifs visant au développement de la formation professionnelle et au soutien de l'emploi au niveau national et régional. Aussi, est créé un taux de prélèvement permettant à la CPNEF de financer des dispositifs de soutien au développement de l'emploi et de la formation de la branche. À ce titre, tous les employeurs quel que soit le nombre de salariés doivent cotiser 0,2 % de la masse salariale brute annuelle. Cette contribution sera collectée par un organisme extérieur avec lequel une convention sera établie.

2.1.3. Commission paritaire santé et prévoyance

2.1.3.1. Composition. Fonctionnement (2)

L'importance de la représentation au sein de la commission paritaire santé et prévoyance (CPSP) est laissée au libre choix des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche professionnelle dans la limite de 4 représentants pour chacune et par un nombre égal de représentants désignés par la ou les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la branche professionnelle.

Les remboursements sont limités à :

- trois représentants désignés par organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche professionnelle ;
- et
- d'un nombre équivalent de représentants désignés par la ou les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la branche professionnelle.

La présidence de la CPSP est assurée de façon alternative et paritaire dans les conditions fixées par règlement intérieur. Le règlement intérieur détermine par ailleurs les modalités d'organisation, de fonctionnement et de prise de décision de l'instance paritaire.

2.1.3.2. Objectifs

La commission paritaire santé et prévoyance est principalement chargée de mettre en place et de suivre les deux régimes conventionnels prévus par la branche, à savoir le régime de complémentaire santé et le régime de prévoyance. Elle est, également, chargée de proposer toutes les adaptations nécessaires à la pérennité des régimes conventionnels.

Les adaptations proposées sous forme d'avenant à la convention collective doivent être validées par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

2.1.3.3. Missions

La commission paritaire santé et prévoyance a pour objet de :

- suivre la mise en place des régimes conventionnels ;
- contrôler l'application des régimes conventionnels de complémentaire santé et de prévoyance ;
- étudier et proposer une solution à la CPPNI aux litiges portant sur l'application des régimes conventionnels ;
- contribuer à l'intégration des associations dans les régimes conventionnels ;
- examiner les comptes de résultat des régimes conventionnels, et proposer des solutions pour assurer la pérennité des deux régimes conventionnels ;
- suivre les évolutions statistiques et démographiques de la branche ;
- informer une fois par an les membres de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation sur la gestion et la situation des régimes conventionnels ;
- valider tous les documents d'information concernant les régimes conventionnels que diffusent les organismes assureurs recommandés ;

- émettre des avis sur le suivi des régimes conventionnels ainsi que la négociation technique de toutes adaptations utiles pour la pérennité des régimes conventionnels (taux de cotisation, niveau de garanties/ prestations ...) ;
- assurer la gestion et l'administration du fonds d'action sociale pour le régime de complémentaire santé et du fonds de solidarité pour le régime de prévoyance ;
- être l'interlocuteur pour les organismes assureurs recommandés des régimes conventionnels ;
- définir les priorités d'interventions de la branche en lien avec la santé au travail ;
- mettre en place les actions dédiées à la santé au travail définies paritairement.

2.1.4. Fonds d'aide au paritarisme

Les organisations signataires de la convention collective souhaitent développer la négociation collective dans la branche et promouvoir le dialogue social au sein des structures relevant de la présente convention collective nationale des acteurs du lien social et familial. Il s'agit notamment, de favoriser l'application de la convention collective nationale, ainsi que la promotion et la valorisation de la branche.

Afin de permettre un tel développement, et pour tenir compte des différentes instances dans la branche professionnelle, il est nécessaire de mettre en place les moyens financiers pour pouvoir mener à bien toutes ces missions. C'est l'objet du fonds d'aide au paritarisme.

2.1.4.1. Contribution de l'employeur.

a) Montant

Les employeurs relevant du champ d'application de la présente convention collective nationale sont tenus de verser au fonds d'aide au paritarisme une contribution annuelle égale à 0,08 % de la masse salariale brute de l'année N – 1.

Cette contribution est au moins égale à vingt euros (20 €).

b) Collecte

L'appel de la contribution est organisé par l'association chargée de la gestion des fonds du paritarisme pour la branche couverte par la convention collective (ACGFP). L'association peut confier la collecte à un organisme extérieur.

L'appel de cette contribution est effectué une fois par an.

2.1.4.2. Utilisations des fonds et affectation des ressources

Le fonds d'aide au paritarisme est géré selon les dispositions figurant dans les statuts et règlement intérieur de l'association chargée de la gestion des fonds du paritarisme pour la branche couverte par la présente convention collective nationale (ACGFP).

2.1.5. Association chargée de la gestion des fonds du paritarisme pour la branche couverte par la présente convention collective nationale (ACGFP)

L'association dénommée " association chargée de la gestion des fonds du paritarisme " pour la branche couverte par la présente convention collective nationale (ACGFP), placée sous l'autorité de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, a pour objet :

- de gérer les contributions, de veiller à leur répartition conformément à l'affectation prévue au protocole d'accord n° 11-05 du 10 novembre 2005, tel que notamment modifié par l'accord de branche du 10 novembre 2005 révisé par l'accord du 30 novembre 2006, et au règlement intérieur de l'ACGFP ;
- et, plus généralement, afin de faciliter l'exercice du dialogue social, d'assurer la communication, l'information, la formation et le suivi financier auprès de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

La composition de l'ACGFP ainsi que son fonctionnement sont fixés dans ses statuts et son règlement intérieur.

2.1.6. Observatoire emploi formation

2.1.6.1. Composition et fonctionnement du comité de pilotage paritaire de l'observatoire emploi formation

Le comité de pilotage est composé paritairement d'un représentant par organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche professionnelle, et par un nombre égal de représentants désignés par la ou les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la branche professionnelle.

Le fonctionnement de ce comité est fixé par un règlement intérieur qui détermine par ailleurs les modalités d'organisation, de fonctionnement et de prise de décision de l'instance paritaire.

Ce comité rend un avis sur les résultats des travaux et propose des pistes de réflexion en matière de formation et de qualification.

2.1.6.2. Objectifs et missions de l'observatoire emploi formation

Afin de disposer d'éléments objectifs d'anticipation, les partenaires sociaux ont créé en 2003 un observatoire de l'emploi et de la formation pour assurer une veille prospective sur l'évolution de l'emploi, des métiers et des qualifications.

Cet observatoire est au service de la branche des acteurs du lien social et familial.

L'ensemble des travaux de l'observatoire sera communiqué aux employeurs et aux salariés de la branche sous des formes accessibles à tous.

2.1.6.3. Financement de l'observatoire emploi formation

Dans le cadre de la réglementation en vigueur, la CPNEF pourra demander la prise en charge de travaux de l'observatoire.

2.1.7. Observatoire de la négociation collective

Les modalités d'exercice des missions de l'observatoire de la négociation collective sont fixées au règlement intérieur par décision de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Article 2.2

Modalités d'exercice et développement du dialogue social de branche

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

2.2.1.1. Mises en place des bons valant autorisation d'absence

Des autorisations d'absence sont accordées aux salariés dûment mandatés dans les conditions figurant à l'article 2.2.2.1 pour la préparation des commissions paritaires nationales prévues par la convention collective, ou celle des commissions ou groupes de travail paritaires constitués d'un commun accord au plan national et au plan régional par les parties signataires de l'accord.

Ces autorisations d'absence ne donnent pas lieu à réduction de salaire et ne viennent pas en déduction des congés annuels dès lors que les conditions de mandatement et d'information ci-dessous précisées sont réunies.

Pour bénéficier de ces dispositions, le salarié dûment mandaté par une organisation syndicale de salarié ou par une organisation professionnelle d'employeur représentative au niveau de la branche doit remettre à l'employeur le nombre nécessaire de bon paritaire valant autorisation d'absence d'une demi-journée dans un délai d'au moins deux semaines avant la date prévue pour son absence.

Ces bons d'autorisation d'absence sont établis chaque année par l'association chargée de la gestion des fonds du paritarisme (ACGFP) qui en détermine les modalités et conditions d'attribution à chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche et à chaque organisation professionnelle d'employeurs représentative au niveau de la branche professionnelle, et conformément à la convention collective, dans son règlement intérieur.

Dans les conditions fixées au règlement intérieur de l'ACGFP, les employeurs des salariés absents bénéficient d'une prise en charge financière du temps d'absence pour préparation des réunions de négociations paritaires.

2.2.1.2. Nombre de bons valant autorisation d'absence

60 bons d'autorisation d'absence d'une journée ou 120 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

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

Des autorisations d'absence sont accordées par leurs employeurs aux salariés dûment mandatés dans les conditions figurant à l'article 2.2.2.1 pour la participation aux commissions paritaires nationales prévues par la convention collective et aux commissions ou groupes de travail paritaires constitués d'un commun accord au plan national et au plan régional par les parties signataires de l'accord.

Ces autorisations d'absence ne donnent pas lieu à réduction de salaire et ne viennent pas en déduction des congés annuels dès lors que les conditions de mandatement et de convocation ci-dessous précisées sont réunies, à charge pour le salarié convoqué de les présenter à son employeur.

2.2.2.1. Mandat pour représentation dans les commissions paritaires

Pour bénéficier d'une autorisation d'absence, le salarié doit être expressément mandaté 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 et son employeur dûment informé de ce mandat.

À défaut de la communication du mandat, le salarié perd le bénéfice des dispositions prévues au présent article 2.2 et suivants de la convention collective. Les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche ainsi que l'organisation ou les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la branche informent la présidence de la commission paritaire permanente de négociation et d'Interprétation ainsi que l'employeur du salarié mandaté du mandatement accordé, de la révocation ou de la fin du mandat du salarié concerné dans le mois qui suit.

2.2.2.2. Convocation écrite

Une convocation écrite précisant les lieux et dates est présentée à l'employeur 10 jours à l'avance pour chaque absence du salarié mandaté par l'organisation syndicale représentative au niveau de la branche ou par l'organisation professionnelle d'employeurs représentative au niveau de la branche.

(1) L'article 2.1.1.3 est étendu sous réserve du respect des dispositions du 3° de l'article L. 2232-9 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

(Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)

(2) Les articles 2.1.1.1, 2.1.2.1 et 2.1.3.1 sont étendus sous réserve du respect des articles L. 2232-8, L. 2234-3 et de l'application du principe d'égalité à valeur constitutionnelle résultant de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et du 6e alinéa du préambule de la Constitution de 1946, tel qu'interprété par la Cour de Cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).

(Arrêté du 23 mai 2022 - art. 1)

Libertés d'opinion et libertés civiques

Article 3

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er septembre 2020

3.1 Libertés d'opinion et syndicale

Les employeurs reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour les salariés d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu des dispositions légales et réglementaires.

3.2 Principe d'égalité

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les employeurs et/ou leurs représentants, ainsi que les salariés, s'engagent dans le

cadre de leurs missions à ne pas prendre en considération notamment l'appartenance ou la non appartenance à un syndicat, les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses, les origines sociales ou ethniques, l'âge, le sexe et l'orientation sexuelle. De plus les employeurs doivent respecter cet engagement pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne notamment l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, l'avancement, les mesures disciplinaires.

3.3 Droit de grève

Le droit de grève s'exerce conformément à la loi. Aucune sanction ne sera prise pour fait de grève exercée à ce titre.

3.4 Droit d'expression

Le droit d'expression directe et collective des salariés s'applique conformément à la loi et quel que soit le nombre de salariés.

Ce droit d'expression a pour objet de définir les actions à mettre en œuvre pour améliorer leurs conditions de travail, l'organisation de l'activité et la qualité de la production dans l'unité de travail à laquelle ils appartiennent et dans l'entreprise.

Les opinions que les salariés, quelle que soit leur place dans la hiérarchie professionnelle, émettent dans l'exercice du droit d'expression ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement, sous réserve du respect des dispositions légales et réglementaires.

Dans les entreprises où aucun délégué syndical n'a été désigné ou dans lesquelles un accord sur le droit d'expression n'a pas été conclu, l'employeur consulte le comité social et économique, sur les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés.

Dans les entreprises où aucun délégué syndical n'a été désigné, cette consultation a lieu au moins une fois par an.

3.5 Libertés civiques

Les salariés possèdent pleine liberté d'adhérer personnellement au parti ou groupement politique, confessionnel ou philosophique de leur choix.

Tout salarié, sans condition d'ancienneté, peut faire acte de candidature à un mandat politique et demander une autorisation d'absence exceptionnelle en fonction de la campagne électorale conformément aux dispositions légales en vigueur.

Par ailleurs, tout salarié, justifiant de l'ancienneté telle que prévue par la loi, peut demander un congé pour exercer un mandat politique d'une durée égale à celle du mandat quelle que soit la nature de celui-ci, conformément aux dispositions du code du travail et du code général des collectivités territoriales. À son terme, les dispositions légales sont applicables.

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

Chapitre Ier : Droit syndical

Exercice du droit syndical au niveau de l'entreprise

Article 1

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er septembre 2018

1.1. L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises et leurs établissements, quel que soit le nombre de salariés.

La liberté de constitution de sections syndicales est reconnue aux syndicats représentatifs de salariés au sens du code du travail.

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

1.2.1. La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée dans l'enceinte de l'établissement.

1.2.2. L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage pour chaque organisation syndicale et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise, un exemplaire de ces communications syndicales étant transmis à la direction de l'établissement simultanément à l'affichage.

1.2.3. Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être diffusés dans l'enceinte de l'établissement, conformément à la loi (1) .

1.2.4. (2) Un local syndical est affecté aux activités des organisations syndicales, si possible de façon permanente. Dans ce cas, il est aménagé conformément à la loi (3) et pourvu des mobiliers nécessaires (éventuellement d'un poste téléphonique).

Dans les cas où ce local ne peut être affecté en permanence et est ouvert aux activités de l'établissement, il est mis à disposition de chaque organisation syndicale une armoire fermant à clef.

1.2.5. Les adhérents de chaque section syndicale constituée peuvent se réunir dans l'enceinte de l'établissement, en dehors des horaires de travail, suivant les modalités fixées en accord avec l'employeur :

- dans la mesure du possible, les horaires de service sont aménagés pour permettre au personnel de participer aux réunions ;

- conformément à la loi (4) , chaque section syndicale constituée peut faire appel à un représentant de l'organisation syndicale représentative, au sens du code du travail, dont elle relève, ainsi qu'à des personnes extérieures ;

- ces représentants peuvent accéder au local et assister la section dans sa réunion, après que l'employeur en ait été informé.

1.2.6. Un crédit d'heures mensuel est accordé au salarié de l'établissement désigné par son organisation syndicale comme délégué syndical ou représentant de la section syndicale (RSS) pour l'exercice de ses fonctions, dans les conditions suivantes :

- dans les établissements ayant de 8 à 49 salariés équivalents temps plein, le crédit maximum par délégué est de 4 heures, le crédit global est de 12 heures ;

- à partir de 50 salariés, application des dispositions légales (5) .

Dans le cadre de ce crédit d'heures, les délégués syndicaux peuvent se rendre auprès de tous les salariés de l'établissement quel que soit leur lieu de travail. Ils peuvent également utiliser ce crédit d'heures en dehors de l'établissement pour l'exercice de leur mandat. Ils en

informer l'employeur.

Les frais afférents aux déplacements liés aux fonctions de délégué syndical peuvent être pris en charge par l'employeur, après négociation entre les deux parties.

1.2.7. Les délégués syndicaux régulièrement désignés bénéficient, quel que soit l'effectif de l'établissement, des mesures de protection légales (6) relatives à l'exercice du droit syndical dans les entreprises.

1.2.8. Les organisations syndicales ont la possibilité de réunir tous les membres du personnel sur leur temps de travail. Le temps rémunéré est d'une heure par mois et par salarié. Ce temps peut être cumulé sur un trimestre.

(1) Article L. 412-8, alinéa 4 du code du travail.

(2) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 412-9 du code du travail (arrêté du 11 mai 2000, art. 1er).

(3) Article L. 412-9, alinéa 3 du code du travail.

(4) Article L. 412-10, alinéas 2 et 3 du code du travail.

(5) Articles L. 2143-13 et suivants du code du travail.

(6) Article L. 412-18, R. 412-5 et R. 412-6 du code du travail.

Absences liées à l'exercice d'activités syndicales pour la participation à des congrès ou assemblées statutaires ou pour l'exercice d'un mandat syndical national, régional et départemental

Article 2

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er septembre 2018

Des absences sont accordées aux salariés dûment mandatés dans les conditions précisées ci-dessous :

2.1 Activités syndicales visées

2.1.1. Participation à des congrès ou assemblées statutaires

Des autorisations d'absence sont accordées à concurrence de 5 jours par an, par établissement et par organisation syndicale, pour la participation à des congrès et assemblées statutaires aux salariés dûment mandatés conformément à l'article 2.2 ci-dessous.

2.1.2. Exercice d'un mandat syndical national, régional et départemental

Sont ici visés les salariés membres des organismes directeurs des syndicats au niveau national, régional et départemental, désignés conformément aux statuts de leur organisation et pouvant justifier du mandat dont ils sont investis et pour l'exercice duquel ils sont convoqués dans les conditions figurant à l'article 2.2 ci-dessous.

Des autorisations d'absences de courte durée sont accordées à ces salariés, à concurrence de 1 jour et demi par mois.

2.2 Conditions d'absence

Ces autorisations d'absence sont accordées dès lors que les conditions de mandatement et de convocation ci-dessous précisées sont réunies, à charge pour le salarié convoqué de les présenter à son employeur.

2.2.1. Exigence d'un mandat

2.2.1.1. Mandat pour participation à des congrès ou assemblées statutaires

Pour bénéficier des dispositions des articles 2.1.1 et 2.3 du présent chapitre, le salarié doit être expressément mandaté par une organisation syndicale.

Le mandat doit préciser le congrès ou l'assemblée statutaire pour lesquels le salarié est mandaté. Son employeur doit être dûment informé de ce mandat.

À défaut de la communication du mandat, le salarié perd le bénéfice des dispositions figurant aux articles 2.1.1 et 2.3 du présent chapitre.

2.2.1.2. Mandat pour l'exercice d'un mandat syndical national, régional et départemental

Pour bénéficier des dispositions des articles 2.1.2 et 2.3 du présent chapitre, le salarié doit être expressément mandaté par une organisation syndicale.

Le mandat doit préciser les organes directeurs pour lesquelles le salarié est mandaté.

L'employeur du salarié mandaté doit être dûment informé de ce mandat.

À défaut de la communication du mandat, le salarié perd le bénéfice des dispositions figurant aux articles 2.1.2 et 2.3 du présent chapitre.

2.2.2. Convocation écrite

Une convocation écrite précisant les lieux et dates est délivrée par une organisation syndicale et présentée à l'employeur au moins 10 jours à l'avance par le salarié répondant aux conditions de l'article 2.1.

2.3 Maintien de la rémunération

Ces absences ne donnent pas lieu à réduction de salaire et ne viennent pas en déduction des congés annuels dès lors que les conditions mentionnées ci-dessus à l'article 2.2 sont réunies, dans la limite du nombre de jours accordés aux articles 2.1.1 et 2.1.2 du présent chapitre.

Situation du personnel en interruption de contrat de travail pour l'exercice d'un mandat syndical

Article 3

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2004

Lorsqu'un membre du personnel quitte l'établissement après un an de présence pour exercer un mandat syndical ou une fonction syndicale :

- (supprimé par le protocole d'accord du 28 février 2002)

- il jouit, pendant 6 ans à compter de son départ, d'une priorité d'engagement sur un emploi identique ou similaire pendant l'année qui suit l'expiration de son mandat. La demande de réemploi doit être présentée au plus tard dans le mois qui suit l'expiration de son mandat.

Congés de formation économique, sociale et syndicale

Article 4

Texte officiel · en vigueur depuis le 26 novembre 1999

Des congés pour formation économique, sociale ou syndicale sont accordés aux salariés conformément à la loi (1).

Les salariés bénéficiaires de ces congés reçoivent, sur justification, une indemnité égale à 50 % du manque à gagner du fait de leur absence.

Chapitre II : Représentants du personnel

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er septembre 2018

Les effectifs salariés pris en compte pour la mise en place ou le renouvellement de la ou des instances de représentation du personnel, s'apprécient dans les conditions prévues par la loi, en nombre de salariés " Équivalents temps plein " (1) (ETP).

(1) *Tel que prévu à l'article L.1111.2 du code du travail.*

Représentant santé au travail

Article 1

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er septembre 2018

1.1 Représentant santé au travail dans les structures de moins de 8 salariés équivalents temps plein (ETP)

Par la signature d'un accord-cadre du 24 juin 2011, les partenaires sociaux ont souligné l'importance de la prévention des risques professionnels, psychosociaux et l'amélioration des conditions de travail.

C'est dans la continuité des dispositions de cet accord, qu'il est convenu de la mise en place, dans les entreprises de moins de 8 salariés ETP dépourvues de représentant du personnel, d'une instance de concertation sur les questions d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

Cette instance qui devra se réunir à l'initiative de l'employeur au moins quatre fois par an, est composée de l'employeur ou son représentant et d'un salarié élu par un vote à bulletin secret pour une durée de 4 ans.

En cas de vacance définitive, des élections devront être organisées dans les meilleurs délais.

La mission du (de la) salarié(e) élu(e) est exercée pendant le temps de travail dans la limite de 10 heures par an, hors les temps de réunion de l'instance de concertation.

Toute sanction disciplinaire prononcée à l'encontre du salarié en raison de l'exercice de ces missions durant le temps dévolu par le présent protocole sera considérée comme abusive.

1.2 Représentant santé au travail comportant un comité social et économique

Dans les structures comportant un comité social et économique, ses représentants salariés remplissent la mission dévolue à l'article 1.1.

Les membres élus du CSE bénéficient d'une formation nécessaire à l'exercice de cette mission. Cette formation est d'une durée de 3 jours maximum par mandat, prise en charge par l'employeur. Elle a lieu sur le temps de travail et est payée comme telle. Le temps de formation n'est ni déduit du crédit d'heures de délégation ni ne vient en déduction des jours accordés pour la formation économique des membres du CSE pour les entreprises d'au moins 50 salariés ETP mais est imputé sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale.

Comité social et économique des entreprises de 8 à moins de 50 salariés équivalents temps plein (ETP)

Article 2

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er septembre 2018

2.1 Mise en place (1)

Un comité social et économique (CSE) est mis en place dans les entreprises dont l'effectif d'au moins 8 salariés ETP est atteint sur une moyenne de 12 mois consécutifs.

Il revient à l'employeur de prendre l'initiative d'organiser les élections lorsque ce seuil est franchi. À défaut, la procédure doit être engagée dans le mois qui suit la demande d'un salarié ou d'une organisation syndicale.

Le personnel de l'entreprise ainsi que les organisations syndicales qui satisfont aux critères fixés par la loi, sont informés de l'organisation des élections de mise en place ou de renouvellement de l'instance de représentation du personnel. L'employeur invite les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, ainsi que les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel à négocier le protocole d'accord préélectoral et établir les listes de leurs candidats aux fonctions de membre de la délégation du personnel.

Lorsque le processus électoral a été engagé et qu'un procès-verbal de carence a été établi, l'employeur est tenu à l'organisation de nouvelles

élections, à la demande d'un salarié ou d'une organisation syndicale, y compris dans le délai de 6 mois après établissement du procès-verbal de carence.

2.2 Composition et fonctionnement

Le CSE est composé de l'employeur et d'une délégation élue du personnel comportant un nombre égal de titulaires et suppléants.

Pour les structures dont l'effectif est compris entre 8 et 11 salariés ETP, le nombre de membres de la délégation du personnel, ainsi que celui des heures de délégation accordées aux titulaires sont identiques à ceux accordés pour les entreprises de 11 salariés ETP, soit :

- 1 membre titulaire et 1 membre suppléant ;
- 10 heures mensuelles de délégation pour le titulaire.

Pour les autres structures, le nombre de membres de la délégation du personnel ainsi que celui des heures de délégation accordées aux titulaires, sont définis par décret selon l'effectif de l'entreprise.

Des dispositions plus favorables peuvent être fixées par accord d'entreprise.

Le (ou les) membre (s) titulaire (s) peuvent, dans les conditions réglementaires, se répartir entre eux et avec les membres suppléants, le crédit d'heures de délégation dont ils disposent.

Les membres de la délégation du personnel du CSE d'une entreprise de 8 à moins de 50 salariés sont reçus collectivement au moins une fois par mois, ou sur leur demande en cas d'urgence.

En l'absence de délégués syndicaux, ils ont la possibilité de se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale.

Au plus tard dans les 6 jours ouvrables suivant la réunion, l'employeur répond par écrit aux demandes écrites formulées par les représentants du personnel et qui lui ont été présentées au moins 2 jours ouvrables avant la date de la réunion. Ses réponses sont annexées ou transcrites sur un registre spécial tenu à la disposition des salariés qui peuvent, dans les conditions prévues par la loi, demander à en prendre connaissance.

Est payé comme du temps de travail effectif le temps passé par les membres du CSE à la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité (notamment dans le cadre du droit d'alerte en matière d'hygiène et de sécurité visé et 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). Ce temps n'est pas déduit des heures de délégation.

Un local nécessaire à l'exercice de leur mission et leur permettant de se réunir, est mis à disposition des membres du CSE.

2.3 Attributions

Les attributions du comité social et économique des entreprises dont l'effectif est compris entre 8 et 11 salariés ETP sont celles prévues par la loi pour les entreprises de moins de 50 salariés ETP.

Les attributions du comité social et économique des entreprises de moins de 50 salariés ETP sont celles prévues par la loi.

Il a pour mission 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.

Les membres du CSE doivent être informés et consultés annuellement sur le programme de formation professionnelle de l'année à venir ainsi que sur les actions de formation envisagées par l'employeur.

Il contribue également à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise. À ce titre, les membres de la délégation du personnel peuvent alerter l'employeur de toute atteinte injustifiée ou disproportionnée dont ils auraient connaissance et qui serait portée aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés fondamentales dans l'entreprise.

En outre, le CSE peut procéder à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail. Il réalise les missions de l'article 1.1 du présent chapitre.

Il peut, également, participer à la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la lutte contre les discriminations, notamment à faciliter la mixité professionnelle 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. Il peut proposer toutes 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.

Le CSE est informé sur les restructurations et mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs.

Les membres de la délégation du personnel du comité peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle. Un membre de la délégation du personnel peut accompagner l'inspecteur (rice) du travail lors de la visite de celui ou celle-ci.

Des attributions d'ordre social et culturel sont accordées au comité social et économique des entreprises d'au moins 8 salariés et de moins de 50 salariés.

Un budget destiné au financement d'activités sociales est versé annuellement. L'employeur ouvre le compte bancaire sur lequel le budget est versé.

Le CSE fixe les orientations en matière d'activités sociales et culturelles, prend la décision d'engager les dépenses en ce sens. Le (s) représentant (s) pour le comité social et économique en assure (nt) la gestion avec l'employeur.

La contribution au titre du financement des activités sociales et culturelles est fixée par accord d'entreprise. À défaut, elle est au moins égale à 1 % de la masse salariale brute comme défini par le code du travail pour le budget des œuvres sociales et culturelles des entreprises d'au moins 50 salariés.

(1) L'article 2.1 est étendu sous réserve de l'application aux entreprises dont l'effectif est compris entre 8 et 20 salariés de l'alinéa 5 de l'article L. 2314-5 du code du travail.

(Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)

Comité social et économique des entreprises d'au moins 50 salariés équivalents temps plein (ETP)

Article 3

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er septembre 2018

3.1 Mise en place

Lorsque, postérieurement à la mise en place du comité social et économique (CSE) prévu à l'article 2 du présent chapitre, l'effectif de l'entreprise atteint au moins 50 salariés ETP sur une moyenne de 12 mois consécutifs, le comité exerce, à l'expiration d'un délai de 12 mois, l'ensemble des attributions prévues ci-après pour les CSE d'entreprises d'au moins 50 salariés.

Si le mandat restant à courir est inférieur à 1 an, ce délai de 12 mois pour se conformer à l'intégralité des obligations récurrentes d'information et de consultation, court à compter du renouvellement de l'instance de représentation du personnel.

Lorsque l'entreprise n'est pas pourvue d'un CSE, mais que son effectif atteint au moins 50 salariés ETP sur une moyenne de 12 mois consécutifs, l'employeur est tenu de mettre en place un comité social et économique dont les attributions sont, à l'expiration d'un délai de 1 an à compter de sa mise en place, celles indiquées au présent article.

Bien que le CSE soit mis en place au niveau de l'entreprise, des comités d'établissement et un comité central sont constitués par accord ou sur décision unilatérale de l'employeur dans les entreprises comportant au moins deux établissements distincts au sens de la loi.

3.2 Composition et fonctionnement

Le CSE est composé de l'employeur, assisté éventuellement de 3 collaborateurs, et d'une délégation élue du personnel comportant un nombre égal de titulaires et suppléants. Le nombre de membres de la délégation du personnel ainsi que celui des heures de délégation accordées aux titulaires, sont définis par décret selon l'effectif de l'entreprise.

Des dispositions plus favorables peuvent être fixées par accord d'entreprise.

Le (ou les) membre(s) titulaire(s) peuvent, dans les conditions réglementaires, se répartir entre eux et avec les membres suppléants, le crédit d'heures de délégation dont ils disposent.

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner un représentant syndical qui siège au comité social et économique avec voix consultative.

Le CSE se réunit au moins une fois tous les 2 mois dans les entreprises de moins de 300 salariés, et au moins une fois par mois au-delà.

Un local aménagé du matériel nécessaire à l'exercice de leur mission est mis à disposition des membres du CSE des entreprises d'au moins 50 salariés.

3.3 Attributions

En plus des attributions qui lui sont déjà dévolues pour les entreprises de moins de 50 salariés, le comité social et économique 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, aux techniques de production et de prévention des risques professionnels.

À ces fins, il est consulté annuellement de façon récurrente sur :

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

Conformément à la loi, il doit également être informé et consulté de façon ponctuelle sur :

- les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, notamment sur les opérations de restructuration et de compression des effectifs, en cas de licenciement collectif pour motif économique, ou encore procédures collectives d'entreprises en difficultés (sauvegarde, redressement ou liquidation judiciaire) ;
- la modification de son organisation économique ou juridique ;
- les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, les méthodes d'aide au recrutement et moyens de contrôle de l'activité des salariés, et la formation professionnelle ;
- l'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Il réalise les missions de l'article 1.1 du présent chapitre.

Le CSE bénéficie également d'attributions d'ordre social et culturel.

En plus d'un budget obligatoire de fonctionnement dont le montant minimum est fixé par la loi, un budget destiné au financement d'activités sociales et culturelles est versé annuellement au comité. Il en assure la gestion dans les conditions légales et réglementaires.

La contribution versée chaque année par l'employeur est fixée par accord d'entreprise. À défaut, elle est au moins égale à 1 % de la masse salariale brute comme définit par le code du travail.

Pour l'exercice de leur mission, l'employeur met à la disposition des membres du CSE et des délégués syndicaux, une base de données économiques et sociales rassemblant l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes obligatoires.

Dans les conditions prévues par la loi, un accord conclu avec les organisations syndicales ou à défaut avec le comité social et économique, peut définir l'organisation, l'architecture, le contenu, ainsi que les modalités de fonctionnement de la base de données économiques et sociales. À défaut d'accord, son contenu correspond à celui fixé par la loi.

Conseil d'établissement.

Article 4

Texte officiel · en vigueur depuis le 30 novembre 2006

4.1. Existence

La loi (1) a prévu que les délégués du personnel, en l'absence du comité d'entreprise, peuvent communiquer à leur employeur toutes les suggestions tendant à l'amélioration du rendement et de l'organisation générale de l'entreprise. Ils assurent en outre, conjointement avec le chef d'entreprise, le fonctionnement de toutes les institutions sociales de l'établissement, quelles qu'en soient la forme et la nature.

Dans les structures dont l'effectif est compris entre 11 et 49 salariés, gérant un seul établissement et dans lesquelles des délégués du personnel ont été élus, un conseil d'établissement est mis en place.

Le conseil d'établissement, composé de l'employeur et des délégués du personnel titulaires et suppléants, remplit le rôle du comité d'entreprise.

Dans les entreprises gérant plusieurs établissements, dans chaque établissement composé de moins de 50 salariés, un conseil d'établissement, composé de l'employeur (ou de son représentant) et des délégués du personnel titulaires et suppléants, remplit le rôle du comité d'établissement. Si ces établissements font partie d'une entreprise de plus de 50 salariés, le comité d'entreprise sera mis en place conformément à la loi (2).

4.2. Rôle et attributions

Les attributions professionnelles, économiques, sociales et culturelles du conseil d'établissement sont les mêmes que celles du comité d'entreprise.

Le conseil d'établissement fixe chaque année la répartition des crédits affectés aux oeuvres sociales et culturelles au titre de ses attributions. Ces crédits sont prévus dans le budget pour une somme égale à 1 % de la masse globale des rémunérations payées par l'établissement.

Le conseil d'établissement se réunit au moins une fois tous les 2 mois.

Les heures passées aux réunions du conseil d'établissement sont considérées comme temps de travail et ne sont pas déductibles du crédit d'heures accordé au titre de délégué du personnel.

4.3. Représentation syndicale au conseil d'établissement

Les délégués syndicaux des organisations syndicales représentatives siègent en qualité de représentants syndicaux au conseil d'établissement. Ceux-ci reçoivent toutes communications et documents nécessaires à l'accomplissement de leurs fonctions.

Le temps passé aux réunions du conseil n'est pas déductible du quota d'heures qui leur est attribué pour leurs fonctions de délégué syndical.

(1) Article L. 422-5 du code du travail.

(2) Article L. 431-1 du code du travail.

Chapitre III : Conditions d'établissement et de rupture du contrat de travail

Liberté d'opinion.

Article 1

Texte officiel · en vigueur depuis le 26 novembre 1999

Elle s'exerce conformément au préambule de la présente convention ainsi qu'aux dispositions légales (1) sur le droit d'expression.

(1) Article L. 461-1 du code du travail.

Recrutement.

Article 2

Texte officiel · en vigueur depuis le 30 novembre 2006

Le recrutement du personnel est effectué par l'employeur.

Tout candidat doit remplir les conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice de la fonction à laquelle il postule.

Tout postulant est prévenu, avant l'embauche, des exigences prévues par la législation en vigueur en matière sanitaire et de médecine du travail, de la nature de son travail, et des obligations qui en découlent.

Tout candidat doit justifier des aptitudes professionnelles, références, titres ou diplômes, ou pour le personnel technique, de la connaissance approfondie de l'emploi.

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur a le choix de recrutement. Toutefois, il en informera le personnel, les candidatures internes répondant aux conditions requises sont étudiées en priorité.

Embauche.

Article 3

Texte officiel · en vigueur depuis le 7 juillet 2010

Le salarié ayant été informé des finalités et du fonctionnement de l'association, l'engagement verbal lui est confirmé par lettre, à défaut de l'envoi immédiat du contrat de travail.

Un contrat de travail doit être établi et remis au salarié à son embauche dans un délai de :

- 8 jours pour un contrat à durée indéterminée ;
- 2 jours pour un contrat à durée déterminée.

Il mentionne les rubriques obligatoires prévues du code du travail et notamment :

- la référence à la convention collective dont un exemplaire est mis à disposition ;
- la date de prise d'effet ;
- le lieu où s'exerce l'emploi ;
- pour les contrats de travail à temps partiel, la répartition des heures de travail ainsi que les règles de modifications éventuelles de cette répartition ;
- la durée de travail ;
- la période de modulation, s'il y a lieu ;
- le libellé de l'emploi et les fonctions exercées ;
- la référence à l'emploi repère ;
- le total des points attribués à l'emploi (pesée) ;
- les éléments de la rémunération annuelle brute ;
- la durée de la période d'essai ;
- la durée du délai-congé en cas de licenciement ou de démission ;
- le type de régime de retraite complémentaire et de régime de prévoyance ainsi que le taux et la répartition des cotisations ;
- le cas échéant, le pourcentage et le taux de reprise de la RIS dans les conditions prévues à l'article 4 du chapitre V.

Toute modification individuelle au contrat de travail est notifiée au salarié par un avenant.

Le règlement intérieur est affiché dans les conditions prévues par le code du travail.

Période d'essai.

Article 4

Texte officiel · en vigueur depuis le 14 juin 2012

La durée maximale correspondant à la période d'essai est définie comme suit :

- pour les emplois non cadres : 2 mois ;
- pour les emplois de cadres : 4 mois.

Les parties peuvent convenir d'un commun accord de renouveler cette durée (2 mois pour les non-cadres, 4 mois pour les cadres) une fois. La possibilité du recours au renouvellement doit avoir été prévue au contrat de travail initial.

Le renouvellement de la période d'essai est signifié au salarié lors d'un entretien permettant de faire le point sur la période d'essai initiale.

Pendant la période d'essai, les deux parties peuvent se séparer à tout moment à condition de respecter le délai de prévenance tel que fixé par la loi.

Conditions générales de discipline.

Article 5

Texte officiel · en vigueur depuis le 26 novembre 1999

5.1. Conformément à la loi (1), les mesures disciplinaires applicables aux personnels des entreprises ou services s'exercent sous les formes suivantes, qui constituent l'échelle des sanctions :

- l'observation ;
- l'avertissement ;
- la mise à pied avec ou sans salaire (dans ce dernier cas pour un maximum de 3 jours) ;

– le licenciement.

5.2. L'avertissement et la mise à pied dûment motivés et notifiés par écrit sont prononcés conformément à la procédure disciplinaire prévue par la loi (2) et au règlement intérieur de l'établissement, s'il en existe un, déposé au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes.

A sa demande, le salarié en cause est entendu par l'employeur en présence du délégué du personnel ou d'une autre personne de son choix appartenant à l'entreprise.

Toute sanction encourue par un salarié et non suivie d'une autre dans un délai maximal d'un an est annulée ; il n'en est conservé aucune trace.

5.3. Sauf en cas de faute grave, il ne peut y avoir de licenciement pour faute à l'égard d'un salarié si ce dernier n'a pas fait l'objet précédemment d'au moins 2 sanctions (avertissement ou mise à pied).

En cas de licenciement pour une faute grave, les dispositions des articles concernant le délai-congé ne sont pas applicables.

(1) Article L. 122-40 du code du travail.

(2) Article L. 122-41 du code du travail.

Absences.

Article 6

Texte officiel · en vigueur depuis le 26 novembre 1999

Toute absence du salarié doit être motivée et notifiée par écrit à l'employeur, préalablement, dans le cas d'une absence prévisible et, dans le cas contraire, dans un délai de 48 heures.

Rupture du contrat de travail - Délai-congé.

Article 7

Texte officiel · en vigueur depuis le 14 janvier 2005

Pour les cadres, voir les dispositions du chapitre XI (art. 4).

En cas de résiliation du contrat de travail à durée indéterminée par l'une des deux parties contractantes, la durée du délai-congé est fixée, après la période d'essai, à 1 mois.

Elle est portée à 2 mois en cas de licenciement lorsque le salarié licencié compte 2 ans d'ancienneté.

Les dispositions des alinéas 2 et 3 ne sont pas applicables aux coordinateurs en position de responsables de crèches (directeur ou responsable technique au sens de l'article R. 2324-30 du code de la santé publique) des structures relevant de l'annexe VI de la présente convention collective. Les dispositions de l'article 2.2.1 de ladite annexe s'appliquent en conséquence.

La dispense, à l'initiative de l'employeur, de l'exécution du travail pendant le délai-congé ne peut entraîner, jusqu'à l'expiration dudit délai, aucune diminution des salaires et avantages que le salarié aurait reçus s'il avait accompli son travail (congés payés compris).

Sauf cas de force majeure ou d'accord entre les parties, le salarié démissionnaire qui n'observe pas le délai-congé doit une indemnité égale au salaire correspondant à la durée du préavis restant à couvrir. Conformément aux dispositions légales (1), l'employeur ne peut prélever cette indemnité sur les sommes dues au salarié.

Dans le cas de licenciement, le salarié peut, s'il trouve un emploi avant l'expiration du délai-congé, résilier son contrat de travail dans les 24 heures. L'employeur n'est astreint à payer que le temps écoulé entre l'origine du délai-congé et la date réelle du départ du salarié licencié.

Pendant la période du délai-congé, le salarié licencié ou démissionnaire bénéficie de 2 heures par jour de travail ou d'une journée entière par semaine de travail pour la recherche d'un emploi. Lorsqu'il s'agit d'un licenciement, ces heures sont rémunérées.

Les dispositions de cet alinéa ne sont pas applicables aux structures relevant de l'annexe VI de la présente convention collective. Les dispositions de l'article 2.2.2 de ladite annexe s'appliquent en conséquence.

(1) Article L. 122-42 du code du travail.

Indemnité de licenciement

Article 8

Texte officiel · en vigueur depuis le 30 novembre 2006

Pour les cadres, voir les dispositions du chapitre XI (art. 5).

Le salarié licencié alors qu'il compte 2 ans d'ancienneté ininterrompus au service du même employeur a droit - sauf en cas de faute grave - à une indemnité de licenciement (distincte de l'indemnité de préavis).

Cette indemnité est calculée sur la base de 1/2 mois de salaire par année de présence dans l'entreprise (au prorata pour l'année commencée). La base de calcul de celle-ci est le salaire moyen des 12 derniers mois ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le salaire moyen des 3 derniers mois. Toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui a été versée pendant cette

période est prise en compte pro rata temporis. Ladite indemnité ne peut dépasser une somme égale à 6 mois de salaire.

Les dispositions de ces deux alinéas ne sont pas applicables aux structures relevant de l'annexe VI de la présente convention collective. Les dispositions de l'article 2.3 de ladite annexe s'appliquent en conséquence.

L'indemnité de licenciement des salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une ou l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

Dans le cas où ces dispositions seraient inférieures au minimum légal, celui-ci s'appliquerait.

Licenciement pour motif économique

Article 9

Texte officiel · en vigueur depuis le 30 novembre 2006

Le ou les licenciements pour motif économique ne peuvent être décidés par la direction d'un établissement qu'après information préalable du comité d'entreprise ou du conseil d'établissement, ou à défaut, des délégués du personnel qui peuvent présenter toutes observations susceptibles de modifier les décisions envisagées.

L'employeur, après consultation des instances représentatives du personnel, doit rechercher toute solution susceptible de faciliter le reclassement du ou des salariés :

- dans l'établissement ;
- dans un autre établissement similaire ;
- par des actions d'adaptation ou de formation professionnelle ;
- en étudiant toute autre possibilité.

Le ou les licenciements pour motif économique, s'ils ne peuvent être évités, s'effectuent en tenant compte des critères de l'ordre des licenciements retenus par la loi (1).

Le personnel licencié dans ces conditions conserve pendant 1 an une priorité pour toute embauche éventuelle dans sa catégorie ou compatible avec sa qualification, telle que connue par l'employeur.

Dans ce cas, il bénéficie lors de sa réintégration des avantages acquis à la date du licenciement.

(1) Article L. 321-1-1 du code du travail.

Contrat à durée déterminée.

Article 10

Texte officiel · en vigueur depuis le 30 novembre 2006

Conformément à la loi le personnel sous contrat à durée déterminée est embauché à temps complet ou partiel, pour un travail déterminé ayant un caractère temporaire, notamment pour remplacer un salarié absent ou pour exécuter un travail exceptionnel.

Le caractère temporaire de l'emploi et la durée de celui-ci, notamment, doivent être motivés et mentionnés dans le contrat de travail.

Dans le cas d'un contrat à durée déterminée sans terme précis motivé, le contrat doit mentionner la durée minimale.

Dès le début de son contrat de travail, le salarié bénéficie des dispositions de la convention collective.

Le personnel qui compte plus de 3 mois de présence et dont le contrat est lié à la réalisation d'un événement recevra 1 mois avant l'échéance, si celle-ci peut être connue, notification de la fin du contrat de travail.

Tout membre du personnel embauché dans l'entreprise à la fin de son contrat à durée déterminée est exempté de la période d'essai, ou d'une fraction de cette période d'essai d'une durée égale à celle de ses services antérieurs dans un emploi identique de l'entreprise.

Chapitre IV : Durée et conditions de travail

Dispositions générales sur la durée et l'organisation du travail

Article 1 — CHAPITRE IV

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2014

1.1. Durée conventionnelle du travail

La durée conventionnelle du travail est fixée à 35 heures par semaine (soit 151,67 heures par mois).

1.2. Conditions de travail

Les conditions de travail sont déterminées par l'employeur, en fonction :

- des nécessités de service ;
- de l'avis du personnel concerné ;

-des limites définies dans le contrat de travail et après consultation des organisations syndicales, du comité d'entreprise ou, à défaut, du conseil d'établissement.

1.3. L'organisation du travail

Elle est établie conformément aux dispositions ci-après :

-la répartition des heures de travail est faite de manière à couvrir l'ensemble des besoins tels qu'ils résultent de l'organisation du travail à temps plein ou temps partiel ;

-l'horaire collectif de travail résulte des besoins du fonctionnement. Les horaires individuels stipulés au contrat de travail résultent de l'organisation collective permettant d'assurer ce fonctionnement.

1.3.1. L'organisation de la journée de travail.

Fractionnement de la journée de travail

La journée de travail peut être continue ou discontinue.

La journée de travail s'effectue en 1 ou 2 périodes, exceptionnellement en 3 périodes.

Repos journalier

La durée ininterrompue de repos en 2 journées de travail ne peut être inférieure à 12 heures consécutives.

Amplitude journalière

L'amplitude de la journée de travail est de 10 heures. Elle peut être portée exceptionnellement à 12 heures.

Pause

Dès que le temps de travail au cours d'une journée atteint 6 heures, le salarié doit bénéficier d'une pause d'une durée minimale de 20 minutes. Lorsque le salarié ne peut s'éloigner de son poste de travail durant la pause, celle-ci doit être rémunérée et est considérée comme temps de travail effectif.

1.3.2. Organisation hebdomadaire du travail.

Répartition hebdomadaire

La durée hebdomadaire de travail peut être répartie de manière égale ou inégale jusqu'à 6 jours par semaine.

Repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire est de 2 jours consécutifs, comprenant obligatoirement le dimanche.

Toute exception à cette règle due à des fonctionnements de services est soumise à l'accord du salarié concerné et est inscrite au contrat de travail.

Dimanche et jours fériés

Lorsque les nécessités de service obligent un salarié à travailler un jour férié ou un dimanche, il bénéficie en contrepartie de ce temps travaillé d'un repos compensateur de remplacement, d'une durée équivalente, majorée de 50 %.

1.3.3. Aménagement du temps de travail sur tout ou partie de l'année.

Les entreprises appliquant la convention collective de branche expriment la nécessité de bénéficier d'un aménagement du temps de travail permettant une prise en considération de leurs spécificités et de leurs rythmes d'activités (activités ponctuelles liées aux politiques publiques locales en matière d'enfance, jeunesse et famille et aux rythmes des familles).

Afin de tenir compte de ce besoin, des réalités d'emplois présentes dans la branche professionnelle, un dispositif d'aménagement du temps de travail sur tout ou partie de l'année est instauré par le présent avenant.

1.3.3.1. Champ d'application

L'aménagement du temps de travail sur tout ou partie de l'année peut s'appliquer aux salariés à temps complet et aux salariés à temps partiel, qu'ils soient engagés :

-sous contrat de travail à durée indéterminée ;

-sous contrat de travail à durée déterminée, conclu soit dans le cas d'un remplacement d'un salarié, soit au titre des dispositions légales liées à la politique de l'emploi ou à la formation professionnelle (contrat unique d'insertion, contrat accompagnement dans l'emploi, contrat adulte relais, contrat d'insertion dans la vie sociale...).

1.3.3.2. Principe de la variation de la durée de travail

L'aménagement du temps de travail sur tout ou partie de l'année conduit à une répartition inégale de la durée de travail du salarié sur la période de référence définie par le présent avenant.

Ainsi, la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail du salarié varie au cours de la période de référence.

1.3.3.3. Période de référence

La période de référence pour l'aménagement du temps de travail est fixée par l'entreprise, après consultation des instances représentatives du personnel dans les entreprises qui en sont pourvues :

-soit du 1er janvier au 31 décembre de chaque année civile ;

-soit sur tout autre période de 12 mois consécutifs.

Pour le salarié engagé sous contrat de travail à durée déterminée dont la durée du contrat est inférieure à la période de référence précitée de 12 mois, la période de référence est égale à la durée de son contrat de travail.

1.3.3.4. Programmation prévisionnelle de l'activité

Une programmation indicative définit les périodes de forte et de faible activité au cours de la période de référence.

Le projet de programmation indicative est soumis à la consultation des instances représentatives du personnel dans les entreprises qui en sont pourvues.

La programmation prévisionnelle est portée à la connaissance de l'ensemble du personnel, par voie d'affichage, au plus tard 1 mois avant le début de la période de référence.

1.3.3.5. Planning des salariés

Le planning de chacun des salariés est communiqué individuellement, par écrit, au plus tard 7 jours avant le début de la période de référence.

Les plannings sont établis dans le respect des durées maximales de travail et de temps de repos minimaux fixés par la loi et les dispositions conventionnelles.

1.3.3.6. Changements de durée ou d'horaire de travail

Les horaires ou la durée de travail des salariés peuvent être modifiées à l'initiative de l'employeur dans l'un des cas suivants :

- l'activité de l'entreprise ou de l'établissement est supérieure à la programmation prévisionnelle ;
- la nécessité de pallier l'absence inopinée d'un ou de plusieurs salariés ;
- la nécessité de réaliser une mission urgente et non planifiée ;
- le départ en formation décalée ou annulée.

Toute modification de plannings de travail est notifiée à chaque salarié, par écrit, sous réserve d'un délai de prévenance de 7 jours.

Ce délai de prévenance peut être réduit à moins de 7 jours par l'employeur en cas d'urgence, pour le bon fonctionnement du service.

Lorsque cette modification de plannings urgente à l'initiative de l'employeur concerne un ou plusieurs salariés, il est accordé au (x) salarié (s) concerné (s) la contrepartie suivante :

Une contrepartie de repos fixée à 1 heure à chaque fois que le délai de prévenance est inférieur ou égal à 72 heures. En cas d'impossibilité de prise d'un temps de repos, cette heure est rémunérée. Cette contrepartie ne s'applique pas en cas de décalage ou de prolongation d'une plage horaire de travail déjà programmée. L'employeur assure le suivi de cette situation particulière et la soumet chaque année aux instances représentatives du personnel.

Tout changement important de la durée de travail ou de l'horaire des salariés est présentée pour consultation des instances représentatives du personnel dans les entreprises qui en sont pourvues.

1.3.3.7. Heures supplémentaires de travail (salariés à temps complet)

Sont des heures de travail supplémentaires les heures de travail effectuées au-delà de la moyenne de 35 heures de travail calculée sur la période de référence. Ces heures sont réalisées dans le respect des durées maximales de travail, soit 48 heures par semaine ou 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

Les heures de travail supplémentaires ouvriront droit aux salariés concernés à un repos compensateur de remplacement. Ce repos compensateur sera équivalent aux heures de travail supplémentaires ainsi qu'aux majorations y afférentes conformément aux dispositions légales.

Ce repos compensateur de remplacement devra être pris sauf accord des parties dans un délai de 2 mois et par journée entière.

Les dates de repos seront demandées par le salarié moyennant un délai de prévenance de 7 jours par écrit, précisant la date et la durée du repos. Si les contraintes d'organisation du travail ne permettent pas de satisfaire la demande du salarié, une autre date sera proposée par la direction en respectant le délai de 2 mois.

1.3.3.8. Heures complémentaires de travail (salariés à temps partiel)

Sont des heures complémentaires les heures telles que définies à l'article L. 3123-17 du code du travail.

La limite des heures de travail complémentaires accomplies par le salarié, au cours de la période de référence, ne peut excéder 1/3 de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat calculée sur la période de référence.

Les heures de travail complémentaires, dont le volume est constaté en fin de période de référence, ne peuvent avoir pour effet de porter la durée de travail du salarié au niveau de la durée légale de 35 heures en moyenne.

Chacune des heures complémentaires accomplies au-delà de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail, fixée au contrat de travail du salarié et calculée sur la période de référence, ouvre droit à une majoration de salaire de 15 %. Une évaluation annuelle de ce dispositif au niveau de la branche sera faite afin de vérifier que cette moyenne n'est pas défavorable aux salariés.

Lorsque, pendant une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines ou sur la période de référence, l'horaire moyen réellement accompli par un salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé. L'horaire modifié est égal à l'horaire antérieurement fixé auquel est ajoutée la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement accompli.

1.3.3.9. Lissage de la rémunération

Un lissage de la rémunération des salariés est possible sur la base de la durée hebdomadaire ou mensuelle contractuelle afin d'assurer une rémunération régulière et indépendante de l'horaire réel. Un suivi mensuel des heures réalisées est établi.

1.3.3.10. Traitement des absences

Les absences rémunérées ou indemnisées sont payées sur la base du salaire mensuel lissé.

Les absences non rémunérées ou non indemnisées donnent lieu à une régularisation salariale équivalente au nombre d'heures non effectuées et en tenant compte du nombre d'heures de travail réelles du mois considéré.

1.3.3.11. Embauche ou rupture du contrat de travail en cours de période de référence

Si, du fait d'une embauche ou d'une rupture du contrat de travail, le salarié n'est pas présent sur l'ensemble de la période de référence, une régularisation de la paie sera effectuée au terme de la période de référence ou à la date de la rupture définitive du contrat de travail.

S'il apparaît que le temps de travail effectif du salarié sur sa période de présence est supérieur à la durée contractuelle de travail, calculée sur la période de référence, il bénéficiera d'un complément de rémunération.

Si le temps de travail effectif du salarié sur sa période de présence est inférieur à la durée contractuelle de travail, une compensation sera effectuée. Cette compensation ne sera pas effectuée en cas de licenciement pour motif économique, de licenciement pour inaptitude et de départ à la retraite.

Ce complément de rémunération, ou la compensation, interviendra sur la paie du dernier mois de la période de référence ou sur la paie du premier mois suivant l'échéance de la période de référence.

En cas de rupture du contrat de travail, la régularisation de paie interviendra lors de l'établissement du solde de tout compte.

1.4. Heures supplémentaires

Exceptionnellement, lorsque le plan de travail l'exige, l'employeur peut être amené à demander au salarié d'effectuer des heures supplémentaires.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 60 heures.

Le paiement des heures supplémentaires est remplacé par un repos compensateur majoré dans les conditions prévues par la loi, repos qui doit être pris dans le mois qui suit.

En cas d'impossibilité de cette formule, ces heures supplémentaires sont rémunérées selon les dispositions légales.

Les dépassements d'horaire imprévus compensés dans la semaine ne sont pas des heures supplémentaires.

1.5. Conditions particulières concernant les repas

Lorsque l'employeur oblige le salarié à demeurer en service pendant les repas, ce temps de repas est considéré comme temps de travail.

Les services effectués au-delà de 20 heures dans l'établissement ne peuvent être exigés plus de 3 jours par semaine, sauf dispositions particulières prévues par le contrat de travail.

1.6. Femmes enceintes

A partir du 61^e jour de leur grossesse, les femmes enceintes ne font plus d'heures supplémentaires et bénéficient d'une réduction journalière de leur temps de travail de 10 %, sans perte de salaire. Le nouvel aménagement résultant de cette réduction du temps de travail hebdomadaire est mis en oeuvre d'un commun accord, par écrit, entre employeur et salariée, si nécessaire après avis du médecin du travail.

1.7. Journée de solidarité

En application de la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées, la durée annuelle de travail est augmentée de 7 heures pour les salariés à temps plein (pro rata temporis pour les salariés à temps partiel).

La mise en oeuvre de cette disposition est laissée à l'initiative de chaque établissement.

Travail à temps partiel.

Article 2

Texte officiel · en vigueur depuis le 22 octobre 2015

2.1. Dispositions générales

2.1.1. Les salariés à temps complet peuvent, à leur demande, accéder au travail à temps partiel à condition d'avoir 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise et dans le poste.

2.1.2. Le salarié doit présenter sa demande par lettre recommandée avec accusé de réception 1 mois avant la mise en application du nouvel horaire de travail. Il bénéficie d'une priorité de retour à temps plein pendant 3 ans.

2.1.3. L'employeur peut refuser la demande notamment pour les motifs suivants :

- qualification du salarié ;
- organisation du travail.

Il dispose d'un délai de 1 mois à compter de la réception de la demande du salarié pour notifier son refus motivé par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge. Il doit en avoir au préalable informé le comité d'entreprise ou à défaut le conseil d'établissement ou les délégués du personnel.

2.1.4. En cas de contestation, la commission paritaire nationale de conciliation peut être saisie.

2.1.5. Les salariés à temps partiel bénéficient des dispositions de la convention collective nationale au prorata de leur temps de travail.

2.1.6. Durée de travail

2.1.6.1. Conditions et modalités de dérogation à la durée minimale de travail

Selon l'article L. 3123-14-1 du code du travail, la durée minimale de travail d'un salarié à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail.

Compte tenu des spécificités des activités des entreprises de la branche, il peut être dérogé à cette durée légale minimale de travail du salarié à temps partiel dans les conditions prévues par la loi et par les modalités conventionnelles détaillées ci-après.

a) Intervenants techniques

Quelle que soit la taille de l'entreprise, les salariés dont l'emploi est rattaché à l'emploi repère d'intervenant technique bénéficient d'une durée minimale de travail de 1 heure par semaine ou de l'équivalent mensuel de cette durée, ou de l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord d'aménagement conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail, si le poste le justifie dans l'entreprise.

b) Entreprises de moins de 20 salariés équivalents temps plein (ETP)

Dans les entreprises de moins de 20 salariés équivalents temps plein (ETP), dès lors que le poste le justifie et en lien notamment avec les financements structurels dont dispose chaque entreprise, il peut être dérogé, dans les conditions suivantes, à la durée minimale de travail prévue par la loi :

-pour les salariés dont l'emploi est rattaché à l'emploi repère d'agent de maintenance, animateur, animateur d'activité, auxiliaire petite enfance ou de soins, éducateur petite enfance, chargé d'accueil, comptable, personnel administratif, personnel de service ou secrétaire, la durée minimale de travail est fixée à 5 heures par semaine ou à l'équivalent mensuel de cette durée, ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord d'aménagement conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail ;

-pour les salariés dont l'emploi est rattaché à l'emploi repère de coordinateur, la durée minimale de travail est fixée à 17 h 50 par semaine ou à l'équivalent mensuel de cette durée, ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord d'aménagement conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail.

c) Entreprises de 20 salariés et plus équivalents temps plein (ETP)

Dans les entreprises de 20 salariés et plus équivalents temps plein (ETP), dès lors que le poste le justifie et en lien notamment avec les financements structurels dont dispose chaque entreprise, il peut être dérogé, dans les conditions suivantes, à la durée minimale de travail prévue par la loi :

-pour les salariés dont l'emploi est rattaché à l'emploi repère d'animateur d'activité, la durée minimale de travail est fixée à 5 heures par semaine, ou à l'équivalent mensuel de cette durée, ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord d'aménagement conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail ;

-pour les salariés dont l'emploi est rattaché à l'emploi repère d'agent de maintenance, animateur, auxiliaire petite enfance ou de soins, chargé d'accueil, comptable, personnel administratif, personnel de service ou secrétaire, la durée minimale de travail est fixée à 8 h 50 par semaine ou à l'équivalent mensuel de cette durée, ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord d'aménagement conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail ;

-pour les salariés dont l'emploi est rattaché à l'emploi repère de coordinateur ou d'éducateur petite enfance, la durée minimale de travail est fixée à 17 h 50 par semaine ou à l'équivalent mensuel de cette durée, ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord d'aménagement conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail.

Les dérogations prévues au présent article 2.1.6.1 feront l'objet d'une évaluation tous les 3 ans. Pour ce faire, les partenaires sociaux demanderont des études régulières à l'observatoire emploi formation.

2.1.6.2. Garanties accordées aux salariés

Afin de permettre aux salariés de cumuler plusieurs activités de manière à atteindre une durée globale d'activité professionnelle correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée minimale légale de travail de 24 heures (calculée dans le cadre d'aménagement de la durée de travail), les garanties suivantes sont accordées aux salariés à temps partiel.

a) Cumul de plusieurs emplois et changement du planning

Les salariés bénéficiant du cumul de plusieurs emplois disposent de la faculté de refuser le changement de leur planning dès lors que ce changement n'est pas compatible avec l'exercice d'une autre activité professionnelle salariée ou non salariée.

Ce refus ne pourra pas être constitutif d'une faute et ne fera l'objet d'aucune sanction.

b) Regroupement des horaires de travail sur des demi-journées ou journées régulières ou complètes

Les dérogations possibles à la durée légale minimale de travail telles que prévues par l'article 2.1.6.1 ne sont possibles qu'à la condition que les horaires de travail du salarié soient regroupés sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes :

-à l'exception des emplois rattachés à l'emploi repère d'intervenant technique, dont la durée minimale de travail est fixée à 1 heure par semaine, un salarié accomplit une demi-journée complète lorsqu'il a accompli au minimum 2 heures de travail effectif sur cette période.

-la journée complète se définit comme toute journée de travail qui comporte au minimum 4 heures de travail.

D'autres modalités de regroupement des horaires de travail sur la demi-journée ou la journée complète ou régulière peuvent être prévues par accord d'entreprise.

c) Priorité pour occuper ou reprendre un emploi d'une durée supérieure

Les salariés à temps partiel visés par le présent article 2.1.6.1 et qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi sur une durée au moins égale à celle prévue par la loi bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

2.1.7. Organisation de la journée de travail.

Au cours d'une même journée, il ne peut y avoir plus d'une interruption d'activité. Cette interruption a une durée maximale de 2 heures.

Certains emplois peuvent déroger à ces limites (soit parce qu'ils comportent 2 interruptions, soit parce qu'ils comportent 1 interruption de plus de 2 heures). Dans ce cas, à défaut d'autres contreparties fixées par le contrat de travail, les salariés bénéficient d'une indemnité fixée à 1 Euro par jour dès lors qu'il y a 2 interruptions ou une interruption de plus de 2 heures.

2.2. Temps partiel modulé (abrogé par avenant 01-13 du 14 novembre 2013 BO 2013/49).

2.3. Les heures complémentaires

Le nombre d'heures complémentaires effectuées par un salarié à temps partiel au cours d'une même semaine, d'un même mois ou de la période de référence ne peut être supérieur au tiers de la durée prévue dans le contrat.

2.4. Bilan annuel dans l'entreprise

Le bilan annuel du travail à temps partiel dans l'entreprise est effectué dans les conditions prévues à l'article L. 212-4.5 du code du travail.

2.5. Bilan annuel en commission paritaire

Un bilan sera fait annuellement en commission paritaire nationale.

2.6. Compléments d'heures de travail par avenant au contrat de travail

(Ces dispositions entrent en vigueur le 26 avril 2014 et sont conclues pour une durée indéterminée, voir avenant 1-13 du 14 novembre 2013 BO 2013/49)

L'employeur et le salarié à temps partiel peuvent conclure un avenant au contrat de travail permettant d'augmenter temporairement la durée de travail du salarié.

En dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné dans l'avenant, 5 avenants de " compléments d'heures " peuvent être conclus par an et par salarié.

L'employeur proposera prioritairement les compléments d'heures aux salariés compétents dans l'emploi à pourvoir en complément d'heures qui ont exprimé par écrit une volonté d'augmentation de leur temps de travail.

Au terme de la durée fixée dans l'avenant, la durée de travail du salarié est celle initialement fixée au contrat de travail.

Les heures complémentaires de travail accomplies par le salarié au-delà de la durée déterminée par l'avenant sont rémunérées conformément aux dispositions légales.

Conditions particulières pour les camps et séjours hors de l'établissement.

Article 3 (1)

Texte officiel · en vigueur depuis le 26 novembre 1999

PREAMBULE

Le présent article définit les dispositions minimales dérogatoires à l'article 1er applicables au personnel permanent qui participe à l'animation des camps et séjours hors de l'établissement. Les dispositions propres au personnel occasionnel sont définies dans une annexe (annexe IV).

Sauf dispositions contraires inscrites au contrat de travail, tout salarié, et notamment celui ayant des enfants en bas âge, doit, en connaissance de cause, pouvoir librement accepter ou refuser sa participation.

Les conditions d'encadrement, les horaires de travail et de récupération, des camps et séjours définis par l'employeur sont négociés et font l'objet d'une délibération collective de l'ensemble des partenaires sociaux de l'établissement, notamment des délégués du personnel.

En tout état de cause, ces dispositions dérogatoires doivent être le plus proches possibles des conditions habituelles de travail.

3.1. Durée du travail et compensation

Les camps et séjours hors de l'établissement peuvent exiger une présence continue. Les parties conviennent que les salariés placés dans ces conditions accomplissent un travail à temps plein d'une durée équivalente à la durée conventionnelle.

Chaque jour travaillé fait l'objet d'une compensation en temps de 25 p. 100 et d'une majoration de salaire de 15 p. 100. En cas d'impossibilité, la compensation en temps est indemnisée.

3.2. Repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire est de deux jours, dont vingt-quatre heures consécutives de repos effectif pendant la durée du séjour hors de l'établissement. Le second jour de repos est reporté à la fin du séjour et majoré en temps de 50 p. 100. En cas d'impossibilité, ce temps de repos est indemnisé.

Le total de la compensation et du repos hebdomadaire est arrondi à la journée supérieure.

3.3. Transport

3.3.1. Transport. - Les frais de transport des salariés participant aux camps et séjours hors de l'établissement et à leur préparation sont à la charge de l'employeur selon les dispositions du chapitre VII.

3.3.2. Utilisation d'une voiture personnelle comme véhicule de service. Si une voiture personnelle est utilisée comme véhicule de service, les frais liés à cette utilisation incombent à l'employeur.

3.4. Equipement matériel et vestimentaire

Pour les activités nécessitant un équipement matériel et vestimentaire particulier, l'employeur le met à la disposition du personnel concerné.

(1) *Dénonciation du 3 octobre 1990 par le SNAEC SO de l'article 3 du chapitre IV.*

Jours de repos RTT.

Article 4 (nouveau)

Texte officiel · en vigueur depuis le 3 octobre 2002

Conformément à la loi, la réduction du temps de travail peut être mise en oeuvre par la réduction de l'horaire hebdomadaire, ou par la réduction de l'horaire hebdomadaire moyen, ou prendre la forme de jours de repos RTT. Afin de faciliter la mise en oeuvre de ces jours de repos RTT, ceux-ci sont exprimés en heures. Mais ils doivent être pris par journées entières (sauf accord entre salarié et employeur).

A défaut d'accord d'entreprise précisant les modalités de prise de jours de repos RTT, les jours devront être pris pour moitié à l'initiative des salariés, pour moitié à l'initiative de l'employeur.

Ces jours de repos RTT ne sont pas soumis au régime de congés annuels. Ils doivent être pris dans les 12 mois à compter de la mise en oeuvre du nouvel horaire de travail et n'ouvrent pas droit à report, sauf si un compte épargne-temps est mis en place dans l'entreprise.

Le compte épargne-temps.

Article 5

Texte officiel · en vigueur depuis le 12 avril 2011

Les partenaires sociaux, soucieux d'inciter à et/ ou de faciliter une gestion plus prévisionnelle du temps de travail décident d'élargir le dispositif conventionnel de compte épargne-temps (CET) tel que prévu à l'article 5 du chapitre IV de la convention collective.

Le compte épargne-temps ainsi mis en place s'intègre dans le cadre prévu par le législateur.

Le présent accord n'a pas pour effet de rendre obligatoire la mise en place d'un compte épargnetemps dans l'ensemble des entreprises de la branche.

Article 5.1

Mise en œuvre

La mise en œuvre à l'initiative de l'employeur d'un compte épargne-temps dans une entreprise ou un établissement, pour les salariés qui le désirent, doit faire l'objet d'une négociation dans les entreprises ou établissements où existent des délégués syndicaux ou, à défaut, des représentants du personnel en capacité de conclure des accords collectifs. Lorsque, dans ces entreprises ou établissements, la négociation engagée en application de l'alinéa ci-dessus n'a pas abouti à la conclusion d'un accord, l'employeur peut procéder à la mise en place du présent compte épargne-temps.

Dans les entreprises dépourvues de représentants du personnel en capacité de conclure des accords collectifs, l'employeur pourra mettre en place un dispositif de compte épargne-temps selon les modalités et conditions suivantes énoncées ci-après.

Article 5.2

Ouverture et tenue du compte

Dans les entreprises instituant un compte épargne-temps dans les conditions visées ci-dessus, une information écrite est remise par la direction à chaque salarié sur les modalités de fonctionnement du compte épargne-temps.

Dans les entreprises ayant institué un compte épargne-temps, tout salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise peut ouvrir un compte épargne-temps.

Ce compte est ouvert sur simple demande individuelle écrite du salarié.

Le compte individuel est tenu par l'employeur qui doit remettre au salarié un état récapitulatif des droits inscrits sur le compte individuel à l'issue de chaque période annuelle.

Article 5.3

Alimentation du compte

Le compte épargne-temps peut être alimenté jusqu'à 8 jours par an (année civile) à hauteur de 3 jours maximum à l'initiative de l'employeur ; 5 jours maximum à l'initiative du salarié.

Par exception, la limite de 8 jours peut être dépassée avec l'accord de l'employeur pour les salariés âgés de plus de 55 ans dans la limite de 15 jours à hauteur de 6 jours maximum à l'initiative de l'employeur ; 9 jours maximum à l'initiative du salarié.

Peuvent être ainsi affectés au compte épargne-temps, dans les conditions et limites définies par la loi et les dispositions du présent accord collectif, les éléments suivants :

5.3.1. A l'initiative du salarié :

- une partie des jours de repos accordés au titre d'un régime de réduction du temps de travail (jours de RTT) ;
- les jours de congés supplémentaires tels que prévus à l'article 2 du chapitre VI de la convention collective ;

- les heures de repos acquises au titre des heures supplémentaires qu'il s'agisse du repos compensateur équivalent (RCE) ou de la contrepartie obligatoire en repos (COR).

Le choix des éléments à affecter au compte épargne-temps à l'initiative du salarié est fixé par celui-ci pour une année civile. Le salarié qui souhaite continuer à épargner doit notifier ses choix pour l'année à venir par écrit à l'employeur, au plus tard avant la fin du premier mois de la nouvelle période.

5.3.2. A l'initiative de l'employeur :

- les heures effectuées au-delà de la durée collective du travail (et, notamment, en cas de modulation du temps de travail toute heure de travail, accomplie au-delà de la durée annuelle ou au-delà de la durée maximale hebdomadaire fixée à l'article 1.3.3 du chapitre IV de la convention collective) ;
- les heures de dépassement effectuées au-delà de la durée annuelle de travail d'un salarié en contrat à durée indéterminée intermittent ou à temps partiel aménagé et, le cas échéant, les majorations résultant de l'accomplissement de ces heures de dépassement.

Article 5.4

Utilisation du compte

Les jours épargnés au compte épargne-temps peuvent être utilisés, selon les modalités prévues par la loi et par le présent accord, pour indemniser tout ou partie du :

- congé parental d'éducation ;
- congé sans solde pour prolongement d'un congé maternité, paternité ou d'adoption ;
- congé sans solde ;
- congé sabbatique ;
- congé pour création ou reprise d'entreprise ;
- congé pour convenance personnelle accepté par l'employeur ;
- congé de formation effectué en dehors du temps de travail effectif ;
- congé de solidarité internationale.

Les salariés âgés de 55 ans ou plus pourront utiliser le compte épargne-temps afin d'aménager la fin de carrière dans le cadre d'un aménagement de leur temps de travail ou de la prise d'un congé de fin de carrière. Dans tel cas, le salarié devra en faire la demande par écrit à l'employeur au moins 4 mois avant la date de prise d'effet souhaitée. En tout état de cause, le congé de fin de carrière devra précéder directement la date de départ à la retraite.

Article 5.5

Délais de prise du congé CET

Les droits à congés capitalisés dans le CET devront être utilisés dans un délai maximum de 5 ans à compter du jour de leur affectation.

Lorsque le salarié est âgé de plus de 55 ans, la période dans laquelle il doit utiliser ses droits à congés est de 7 ans.

Article 5.6

Situation du salarié pendant le congé CET

Dans la limite de la période d'indemnisation couverte par l'utilisation du compte épargne-temps, le salarié bénéficiera du maintien de salaire sur la base du salaire fixe mensuel au moment de la prise du congé.

Article 5.7

Fin du congé CET

A l'issue d'un congé pris dans le cadre du CET, le salarié reprend son précédent emploi ou un emploi équivalent assorti d'une rémunération équivalente à celle qu'il percevait au moment de son départ en congé.

A l'issue d'un congé de fin de carrière, le compte épargne-temps est définitivement clos à la date de rupture du contrat de travail.

Le salarié ne pourra interrompre un congé pour convenance personnelle qu'avec l'accord de l'employeur, la date du retour anticipé étant alors fixée d'un commun accord.

Article 5.8

Cessation du CET

La rupture du contrat de travail, pour quel que motif que ce soit, entraîne la clôture du compte épargne-temps.

Le salarié perçoit alors une indemnité égale au produit du nombre d'heures ou du nombre de jours inscrits au compte épargne-temps par le salaire fixe mensuel de base en vigueur à la date de la rupture.

En cas de départ à la retraite, par dérogation à l'alinéa précédent, les droits inscrits au compte épargne-temps doivent être intégralement liquidés sous la forme de prise de congé rémunéré. Aucune indemnité compensatrice d'épargne-temps ne sera versée.

Egalement en cas de décès du salarié durant la relation contractuelle, les droits inscrits au CET doivent être liquidés sous forme d'indemnité

Travail intermittent.

Article 6

Texte officiel · en vigueur depuis le 6 mars 2008

6. 1. Recours au contrat de travail à durée indéterminée intermittent

Nombre de structures de la branche ont une part importante de leur activité qui correspond à une alternance de périodes d'activité et de périodes d'inactivité. Les emplois qui correspondent à ces activités ne peuvent pas durablement donner lieu à des contrats à durée déterminée, mais correspondent au travail intermittent tel que défini par les articles L. 212-4-12 à L. 212-4-15 du code du travail. Il s'agit de favoriser la pérennisation d'emplois en permettant la conclusion dans la branche de contrats de travail à durée indéterminée intermittents pour les emplois correspondant à une alternance de périodes travaillées et non travaillées, exclusivement parmi les emplois repères d'animateur, d'assistant d'animation, d'intervenant technique d'auxiliaire petite enfance.

6. 2. Mentions obligatoires du contrat de travail

Le contrat de travail à durée indéterminée intermittent est un contrat de travail obligatoirement écrit. Il précise, outre les mentions prévues à l'article 3 du chapitre III, les éléments suivants :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de la rémunération ;
- la durée annuelle minimale ;
- les périodes de travail et les périodes de non-travail ;
- la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes, les règles de modifications éventuelles de cette répartition ;
- les modalités de réalisation des heures supplémentaires ainsi que les majorations prévues.

6. 3. Majorations pour heures supplémentaires

Au cours d'une semaine donnée, les heures effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire de travail sont des heures supplémentaires. Ces heures sont majorées à hauteur :

- de 25 % du salaire jusqu'à la 43e heure incluse ;
- de 50 % du salaire à compter de la 44e heure.

Le paiement des heures supplémentaires est remplacé par un repos compensateur majoré dans les conditions prévues par la loi, repos qui doit être pris dans le mois qui suit.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 100 heures pour les salariés en contrat à durée indéterminée intermittent.

6. 4. Heures de dépassement de la durée annuelle minimale

Les heures dépassant la durée annuelle minimale de travail fixée au contrat ne peuvent excéder 1 / 3 de cette durée sauf accord du salarié.

Ces heures seront majorées selon les dispositions suivantes à l'exception de celles qui auront été majorées au titre de l'article précédent.

En cas de dépassement de la durée annuelle minimale de travail fixée au contrat :

- les heures effectuées dans la limite du 10e de la durée de travail annuelle contractuelle sont rémunérées au taux normal ;
- les heures effectuées au-delà du 10e de la durée de travail annuelle contractuelle sont majorées à hauteur de 30 % du salaire.

6. 5. Rémunération

Avec l'accord du salarié, un lissage de la rémunération est possible, cette dernière se calculera sur la base du 12e de la durée annuelle minimale prévue au contrat. Lorsque les heures supplémentaires sont rémunérées, leur paiement devra être effectué avec le salaire du mois au cours duquel le dépassement est constaté.

Chaque année, à la date anniversaire de la signature du contrat ou à une autre date prévue contractuellement lors de la signature du contrat de travail, une indemnité d'intermittence égale à 10 % du salaire qui aurait été perçu sur les périodes non travaillées sera versée au salarié.

Avec l'accord du salarié, un lissage de cette indemnité d'intermittence est possible.

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.

6. 6. Institutions représentatives des salariés

Les périodes non travaillées sont prises en compte pour déterminer la qualité d'électeur et l'éligibilité d'un salarié.

6. 7. Congés payés

Le salarié sous contrat à durée indéterminée intermittent bénéficie des jours de congés payés ainsi que des jours de congés supplémentaires conformément aux dispositions conventionnelles.

6. 8. Autres dispositions

Les salariés sous contrat de travail à durée indéterminée intermittent bénéficient de tous les droits et avantages accordés aux salariés occupés tout au long de l'année, notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion de carrière, de formation et de la rémunération individuelle supplémentaire (RIS).

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

Les salariés sous contrat de travail à durée indéterminée intermittent bénéficient de l'ensemble des dispositions de la convention collective.

Chapitre V : Système de rémunération

Article 1 — La rémunération

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2025

La rémunération est la contrepartie de l'exécution du contrat de travail. Elle est la somme de la rémunération de base telle que définie à l'article 1.1 et de la valorisation de l'expérience professionnelle telle que définie dans l'article 1.2 du présent chapitre.

1.1. La rémunération de base

La rémunération de base est la somme de deux composantes à savoir le salaire socle conventionnel et le cas échéant, du salaire additionnel défini par la pesée du poste.

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir les négociations sur le salaire socle conventionnel et la valeur du point à la demande d'au moins une des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche professionnelle.

1.1.1. Le salaire socle conventionnel

Le salaire socle conventionnel est exprimé en euros. Il correspond, au moment du classement dans l'emploi, aux postes positionnés au premier niveau de chaque critère.

Il est calculé sur la base d'un équivalent temps plein.

Il est annuel et exprimé en euros. Il est payé mensuellement par douzième.

Chaque rémunération de base se compose obligatoirement de ce salaire socle conventionnel.

Le salaire socle conventionnel est fixé à 22 100 euros (vingt-deux mille cent euros) au 1er janvier 2024.

1.1.2. Le salaire additionnel

Le salaire additionnel est égal au produit de la valeur du point par la pesée résultant du positionnement dans l'emploi dans la grille de cotation.

Il est calculé sur la base d'un équivalent temps plein.

Il est annuel et exprimé en euros. Il est payé mensuellement par douzième.

La valeur du point est fixée à 55 euros (cinquante-cinq euros) au 1er janvier 2024.

1.2. L'expérience professionnelle

L'expérience professionnelle se compose d'une part de l'ancienneté acquise au sein de la branche professionnelle et d'autre part de l'acquisition de compétences dans l'emploi repère.

L'expérience professionnelle est valorisée par l'attribution de points. Elle est annuelle et exprimée en euros. Elle est payée mensuellement par douzième.

1.2.1. L'ancienneté acquise au sein de la branche professionnelle

a) Ancienneté au sein de la branche professionnelle

L'ancienneté au sein de la branche professionnelle Alisfa est valorisée par l'acquisition de point tous les ans, à la date anniversaire d'embauche du salarié.

L'acquisition de point est proratisée en fonction du temps de travail du salarié comme suit :

- temps de travail du salarié inférieur à 0,23 équivalent temps plein (ETP) : acquisition de 25 % du point à la date anniversaire d'embauche du salarié ;
- temps de travail du salarié égal ou supérieur à 0,23 équivalent temps plein (ETP) et inférieur à 0,50 ETP : acquisition de 50 % du point à la date anniversaire de l'embauche du salarié ;
- temps de travail du salarié égal ou supérieur à 0,50 ETP : acquisition du point à la date anniversaire d'embauche du salarié.

Le temps de travail à prendre en compte est le temps de travail contractuel apprécié le mois anniversaire d'embauche du salarié.

Deux exceptions sont posées à ce principe à savoir :

- pour le salarié en temps partiel thérapeutique, le temps de travail à prendre en compte est le temps de travail contractuel initialement prévu avant l'avenant instaurant le temps partiel thérapeutique ;
- pour les salariés en congé parental d'éducation avec une réduction du temps de travail, le temps de travail à prendre en compte est le temps de travail contractuel prévu avant la mise en place de la réduction du temps de travail.

Les points acquis au titre de cette ancienneté doivent être repris dans leur intégralité en cas de changement d'entreprise par un salarié, dès lors que l'entreprise précédente appliquait la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial : centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, association de développement social local.

En tout état de cause, l'employeur reprendra au maximum 1 point par an y compris pour les salariés ayant travaillé auprès de plusieurs employeurs appartenant à la branche professionnelle (cas des salariés multi-employeurs).

Pour bénéficier de cette reprise, le salarié doit présenter, dans un délai maximum d'un mois suivant son embauche, le dernier bulletin de paie permettant de justifier du nombre de points acquis au titre de cette ancienneté de branche.

En cas d'interruption de carrière, au sein de la branche professionnelle Alisfa, l'employeur reprendra 50 % de l'ancienneté acquise au sein de la branche professionnelle Alisfa avant l'interruption dès lors que les deux conditions, ci-après, sont réunies :

- l'emploi assimilé occupé par le salarié est identique à celui occupé avant l'interruption ;
- le salarié justifie de la reconstitution de son ancienneté acquise dans la branche professionnelle Alisfa avant l'interruption.

b) Ancienneté en dehors de la branche professionnelle

L'employeur a la possibilité de reprendre tout ou partie de l'ancienneté acquise par le salarié en dehors de la branche professionnelle, dès lors que les compétences qui ont été mobilisées pour réaliser l'emploi sont communes avec celles demandées au sein de la branche professionnelle des acteurs du lien social et familial.

1.2.2. L'acquisition de compétences dans l'emploi repère

1.2.2.1. Définition

Pour les partenaires sociaux, l'acquisition de compétences est conditionnée par les deux éléments suivants :

- un nombre minimum de journées de formation suivies par le salarié. Les partenaires sociaux précisent qu'une journée de formation équivaut à 7 heures ;
- l'évaluation de l'acquisition de compétences en lien avec le poste, réalisée par l'employeur ou son représentant au moment de l'entretien annuel d'évaluation.

Afin de valoriser l'acquisition de compétences dans l'emploi repère, les partenaires sociaux ont défini 4 paliers. Chaque palier ouvre droit à un nombre de points défini à l'article 1.2.2.2 du présent chapitre.

Le salarié pourra progresser tout au long de sa carrière professionnelle au sein des quatre paliers.

Les journées de formation suivies sont comptabilisées par l'employeur dès lors qu'elles remplissent les conditions du présent article.

L'acquisition des compétences est évaluée par l'employeur ou son représentant lors de l'entretien annuel d'évaluation tel que mis en place par l'article 2 du chapitre V de la présente convention.

La comptabilisation des journées de formation et l'évaluation réalisée par l'employeur ou son représentant lors de l'entretien annuel d'évaluation doivent être réalisées tous les 24 mois de travail effectif ou assimilé du salarié au sein d'un même palier. En cas de changement de palier, le délai de 24 mois de travail effectif ou assimilé commence à courir à compter de ce changement.

Conditions générales pour passer au palier supérieur du 1 au 4

Les règles pour passer d'un palier à l'autre sont identiques aux 4 paliers et sont les suivantes :

- voir suivi des journées de formation dans les conditions suivantes :

Temps de travail	Journées de formation
Seuil 1 : du temps de travail du salarié < 0,23 équivalent temps plein (ETP)	2,5 journées
Seuil 2 : 0,23 ETP ≤ du temps de travail du salarié < 0,50 ETP	5 journées
Seuil 3 : 0,50 ETP ≤ du temps de travail du salarié	10 journées

Il s'agit de toutes formations, dès lors qu'elles ont été validées par l'employeur en lien avec l'emploi ou les missions de l'entreprise.

Ces formations doivent être financées notamment par les fonds légaux ou conventionnels. Les formations s'entendent hors conférences

- colloques et séminaires ;
- l'entretien annuel d'évaluation mené par l'employeur ou son représentant selon une grille d'entretien paritaire, fournie par la branche, apprécie le degré de compétences acquises par le salarié en lien avec le poste ;
- le salarié a 72 mois de travail effectif ou assimilé dans le palier, sauf passage anticipé dans les conditions précisées ci-après.

Passage anticipé au palier supérieur

Un passage anticipé au palier supérieur est possible. En effet, l'employeur peut proposer un passage anticipé vers le palier supérieur à un salarié qui remplit les deux premières conditions susmentionnées après 24 mois de travail effectif ou assimilé passé dans le palier. Le salarié peut également en faire la demande auprès de son employeur. La décision revient à l'employeur.

1.2.2.2. Points attribués : méthode

Lors de l'entretien annuel d'évaluation du salarié ayant atteint 24 mois de travail effectif ou assimilé dans un emploi repère ou dans un pallier, au cours de l'année civile dudit entretien, l'employeur comptabilise les journées de formation suivies et évalue l'acquisition de compétences en lien avec le poste.

Le nombre de points étant proratisé pour les salariés dont le temps de travail est inférieur à un mi-temps, l'employeur devra donc calculer la moyenne du temps de travail du salarié sur cette période de 24 mois de travail effectif ou assimilé.

Ce calcul de temps de travail moyen permet à l'employeur de déterminer le nombre de points maximum pouvant être attribués au salarié selon les modalités définies à l'article 1.2.2.3.

1.2.2.3. Définition du nombre de points

Les points sont répartis de la manière suivante :

a) Entretien annuel d'évaluation réalisée par l'employeur ou son représentant

		Seuil 1 Temps de travail du salarié < 0,23 ETP	Seuil 2 0,23 ETP ≤ temps de travail du salarié < 0,50 ETP	Seuil 3 Temps de travail ≥ 0,50 ETP
L'année civile d'atteinte des 24 mois travail effectif ou assimilé	Minimum	0	0	0
	Maximum	0,625	1,25	2,5
L'année civile d'atteinte des 48 mois de travail effectif ou assimilé	Minimum	0	0	0
	Maximum	0,625	1,25	2,5
L'année civile d'atteinte des 72 mois de travail effectif ou assimilé	Minimum	0,25	0,5	1
	Maximum	0,75	1,5	3
Total à l'issue du palier	Minimum	0,25	0,5	1
	Maximum	2	4	8

b) Journées de formation suivies

Les heures de formation sont valorisées à hauteur de 0,7 points par journée de formation suivie dans la limite de :

	Seuil 1 Temps de travail du salarié < 0,23 ETP	Seuil 2 0,23 ETP ≤ temps de travail du salarié < 0,50 ETP	Seuil 3 Temps de travail ≥ 0,50 ETP
Journées de formation	2,5 journées	5 journées	10 journées
Nombre de points	1,75 points	3,5 points	7 points

En cas de passage automatique

Nombre de journées de formation suivies

Au terme des 72 mois de travail effectif ou assimilé dans le palier, si le salarié a effectué le nombre de journées de formation définies à l'article 1.2.2.1 du présent chapitre, le salarié se verra attribuer le nombre de points maximum correspondant à la somme des nombres de points maximums sur les 3 périodes de 24 mois précédentes déduction faite des points déjà attribués.

En revanche, si le salarié n'a pas effectué le nombre total de journées de formation définies à l'article 1.2.2.1, un prorata est réalisé en fonction du nombre de journées de formation réalisées par rapport au nombre de point maximum (voir le tableau “ b) Journées de formation suivies ” à l'article 1.2.2.3 de ce chapitre).

Si le salarié n'a pas effectué le nombre total d'heures de formation :

- en raison d'un refus, d'absence de proposition par l'employeur à hauteur des journées de formation déterminées en fonction du temps de travail du salarié, dans ce cas, le nombre de points maximum afférent à cette condition devra être attribué au salarié à l'issue des 72 mois dans un pallier ;
- en raison de refus du salarié de suivre une formation pendant ces 72 mois, aucun point ne sera attribué ;
- en cas d'absences assimilées à du temps de travail effectif ou assimilé par la loi ou la convention collective qui cumulées dépassent 36 mois, la moitié du nombre de points maximum devra être attribués. Le nombre de point maximum est obtenu en fonction du temps de travail du salarié. Ce cumul s'obtient en additionnant les périodes d'absence qu'elles soient consécutives ou non.

En cas de passage anticipé

Si l'employeur décide du passage au palier supérieur avant les 72 mois requis, le nombre de points maximum est attribué au salarié. Le nombre de point maximum est obtenu en fonction du temps de travail du salarié déduction des points déjà attribués.

1.2.2.4. Date d'appréciation

Les points dont le montant a été déterminé par l'employeur, lors de l'entretien annuel d'évaluation, en fonction des journées de formation suivies et de l'évaluation de l'acquisition de compétences, sont attribués au 1er janvier de l'année suivante.

Au moment de l'attribution, l'employeur informe le salarié du nombre de points acquis.

Le palier est d'une durée maximum de 72 mois de travail effectif ou assimilé. L'acquisition finale de point s'évalue donc au terme de la période de 72 mois de travail effectif ou assimilé comme suit :

- l'employeur comptabilise les points maximums qui auraient pu être attribués au terme des 24 et 48 mois de travail effectif ou assimilé en fonction du temps de travail conformément à l'article 1.2.2.3 du présent chapitre ;
- l'employeur déduit de ce montant les points déjà attribués au cours desdites périodes, afin d'obtenir les points pouvant encore être attribués au salarié ;
- l'employeur détermine le nombre de point à attribuer dans la limite du nombre maximum de point à attribuer à l'issue du palier.

Une fois le salarié placé dans le palier supérieur, les points non acquis au titre du palier précédent sont perdus.

1.2.2.5. En cas de changement d'emploi repère

En cas de changement d'emploi repère, le salarié est placé au palier 1 de ce nouvel emploi repère.

Si l'ancienne rémunération comprenant la rémunération de base (salaire socle conventionnel auquel s'ajoute le cas échéant le salaire additionnel) et les points liés à l'acquisition de compétence est supérieure à la nouvelle, le salarié se verra attribuer une indemnité compensatoire. Cette indemnité correspondra à la différence entre sa nouvelle rémunération de base et son ancienne rémunération comprenant la rémunération de base et les points liés à l'acquisition de compétence.

Cette indemnité compensatoire sera réduite à proportion des points ultérieurement acquis (correspondant à l'article 1.2.2.3 du présent chapitre).

Article 2 — Entretien annuel d'évaluation

Texte officiel · en vigueur depuis le 21 octobre 2023

2.1. Définition

L'entretien d'évaluation doit être conduit annuellement au plus tard le 30 novembre de l'année en cours.

L'entretien annuel d'évaluation est un moment privilégié entre l'employeur ou son représentant et le salarié. Il permet un échange sur la situation de chaque salarié dans l'entreprise. Il est un élément déterminant dans la prise en compte de l'expérience professionnelle.

Il est réalisé en référence à la définition de l'emploi, précise et à jour, et à la grille paritaire mise à disposition par la branche professionnelle.

Il permet de faire un bilan de l'activité de l'année écoulée, d'une part en fonction des résultats atteints et d'autre part par rapport aux compétences développées.

Il permet de mesurer l'atteinte ou non des objectifs professionnels fixés l'année précédente et de définir les objectifs à atteindre pour l'année suivante.

Les objectifs sont en lien avec le développement de compétences.

2.2. Mise en œuvre

L'entretien d'évaluation a lieu chaque année au plus tard le 30 novembre.

Les documents de préparation à l'entretien (grille paritaire et mode d'emploi), ainsi que la date de la rencontre sont communiqués au salarié 7 jours calendaires, sauf contraintes particulières, avant la date de l'entretien.

Lors de l'entretien, l'employeur ou son représentant :

- évalue l'acquisition de compétences en lien avec le poste du salarié. Pour ce faire, l'employeur ou son représentant doit utiliser la grille d'entretien paritaire ;
- fixe les objectifs, en lien avec le développement des compétences, à atteindre pour les douze mois suivants ;
- et comptabilise le nombre de journées de formations suivies par le salarié.

Les éléments liés à l'entretien d'évaluation (synthèse écrite de l'entretien d'évaluation et objectifs rédigés) sont communiqués au salarié.

Les objectifs doivent être communiqués au salarié au plus tard le 31 décembre de l'année.

La synthèse écrite de l'entretien est remise au plus tard trois mois après l'entretien.

En cas d'absence du salarié au moment de la réalisation de l'entretien, l'employeur ou son représentant doit le réaliser lors du retour du salarié dans l'entreprise.

L'employeur dispose des mêmes délais pour remettre les documents. Ainsi, les objectifs doivent être communiqués au salarié, au plus tard dans le mois suivant l'entretien. La synthèse écrite de l'entretien est remise au plus tard trois mois après l'entretien.

Article 3 — Prise de mission supplémentaire de manière temporaire

Texte officiel · en vigueur depuis le 12 janvier 2023

Lorsque le salarié à la demande de l'employeur se voit confier temporairement, pour une durée ne pouvant excéder 12 mois consécutifs, une ou des missions correspondant à un emploi d'une pesée supérieure, pour une période supérieure à deux semaines consécutives, une indemnité différentielle lui sera attribuée.

Cette indemnité est due à dater du premier jour de la prise temporaire de fonction supplémentaire. Cette indemnité est égale à l'écart entre la pesée de l'emploi habituellement occupé et celle correspondant aux missions temporairement confiées.

La durée maximale précitée de 12 mois consécutifs ne s'applique dans le cas du remplacement d'un salarié absent.

L'employeur devra remettre au salarié une lettre de mission précisant :

- les raisons de la prise de mission supplémentaire ;
- les missions supplémentaires ;
- la durée ;
- les modalités de retours aux missions initiales ;
- le montant de l'indemnité différentielle.

À l'issue de ces 12 mois si le salarié est maintenu dans ces nouvelles fonctions, l'employeur devra réviser sa pesée et sa classification.

Article 4 — Définition du salaire minimum hiérarchique de branche

Texte officiel · en vigueur depuis le 21 octobre 2023

Le salaire minimum hiérarchique pour la branche Alisfa comprend les éléments suivants :

- la rémunération de base comprenant :
- le salaire socle conventionnel ;
- le cas échéant le salaire additionnel défini par la pesée du poste ;
- la rémunération complémentaire correspondant aux points acquis au titre de l'ancienneté dans la branche professionnelle telle que définie à l'article 1.2.1 du chapitre V de la convention collective et de l'expérience professionnelle telle que définie par l'article 1.2.2 du chapitre V de la convention collective.

Article 5 — Outils paritaires

Texte officiel · en vigueur depuis le 21 octobre 2023

Afin de pouvoir outiller les employeurs et les salariés dans la conduite des entretiens annuels et la reconnaissance de l'acquisition de compétences, les signataires du présent avenant élaboreront un guide paritaire, des grilles paritaires d'entretien annuel, ainsi que tous autres outils nécessaires à la bonne application des nouveaux systèmes de classification et de rémunération mis en place par le présent avenant.

Les documents finalisés sont présentés en CPPNI.

Chapitre VI : Congés

Congés payés annuels

Article 1

Texte officiel · en vigueur depuis le 26 novembre 1999

1.1. Droit aux congés

Le nombre de jours de congé est apprécié sur la base d'une semaine de 5 jours ouvrés (période de référence 1er juin-31 mai) (1).

Le personnel salarié bénéficie chaque année de congés payés dans les conditions suivantes :

- pour une année de travail au 31 mai : 25 jours ouvrés ;
- pour moins d'une année de travail au 31 mai : au prorata du nombre de mois de présence effective pendant la période de référence.

Conformément à la loi (2), les salariés à temps partiel bénéficient des dispositions ci-dessus, leur indemnité de congés étant calculée au prorata de leur temps de travail.

Les congés payés supplémentaires demeurent attribués en sus de ces congés payés annuels.

1.2. Périodes assimilées à travail effectif ouvrant droit aux congés

Sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination du congé annuel et des congés annuels supplémentaires :

- les jours fériés ;
- les périodes de congés annuels ;
- les périodes de congé maternité, adoption, accidents de travail, maladie professionnelle ;
- les autres périodes de maladie jusqu'à 6 mois ;
- les périodes de formation légales ou conventionnelles ;
- les périodes d'absence pour exécution de mandat (délégué de personnel, comité d'entreprise, délégué syndical) ;
- les périodes pendant lesquelles le salarié bénéficie d'un congé " éducation ouvrière " ou d'un congé de formation de cadres et animateurs de jeunesse ;
- les congés exceptionnels définis à l'article 4 ;
- les périodes militaires.

1.3. Modalités

1.3.1. Prise de congés.

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

Le personnel a toutefois la possibilité de les prendre, sur sa demande, à une toute autre époque si les nécessités du service le permettent et après accord de l'employeur.

1.3.2. (3) Cas particuliers.

Les travailleurs étrangers et les personnels originaires des territoires ou départements d'outre-mer et ceux qui ont leur domicile habituel à l'étranger peuvent, à leur demande, cumuler les congés payés sur 2 exercices.

Au moment de leur prise de congés, ils bénéficient, en outre, d'un délai de route de 2 jours ouvrés si le temps du voyage aller dépasse 24 heures (4).

1.4. Maladie durant les congés

Tout salarié qui se trouve en arrêt de travail pour maladie à la date fixée comme début de son congé annuel bénéficie de l'intégralité de son congé annuel dès la fin de son congé maladie.

De même, le congé annuel d'un salarié est interrompu pendant la durée d'un arrêt de travail, pour maladie, si le salarié adresse à l'employeur un arrêt de travail dans un délai de 48 heures.

A l'expiration du congé maladie, il se trouve à nouveau en position de congé annuel jusqu'à concurrence des jours de congé qui ont été autorisés.

Toutefois, le reliquat de congés annuels peut faire l'objet d'un report, d'un commun accord entre salarié et employeur.

(1) Alinéa étendu sous réserve que le décompte des droits à congé payé ne soit pas moins favorable que les dispositions de l'article L. 223-2 du code du travail qui prévoient un décompte en jours ouvrables (arrêté du 11 mai 2000, art. 1er).

(2) Article L. 223-2 du code du travail.

(3) Article exclu de l'extension (arrêté du 11 mai 2000, art. 1er).

(4) Procès-verbal n° 7 du 10 mars 1984. La commission nationale de conciliation réunie ce jour précise que le texte se rapportant aux congés des travailleurs étrangers et des personnels originaires des territoires d'outre-mer s'applique également aux travailleurs (naturalisés ou pas) originaires de tous pays étrangers. La commission déclare ne pas devoir préciser a priori ce qui est entendu par " temps du voyage de plus de 24 heures ", le texte étant en soi suffisant puisque la commission peut être saisie de tout cas individuel qui ferait litige.

Congés payés supplémentaires

Article 2

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2010

En sus des congés payés annuels, pour la période du 1er octobre au 31 mai, les salariés bénéficient d'un jour de congé supplémentaire par mois. Les salariés à temps partiel bénéficient de ce droit au prorata de leur temps de travail.

Le droit à ces congés est apprécié par référence aux périodes de travail effectif et assimilés telles que définies à l'article 1er, paragraphe 1-2 ci-dessus.

Ces congés sont pris au choix du salarié, avec l'accord de l'employeur, entre le 1er novembre et le 30 juin.

La liquidation de ces congés est effective au 30 juin. Dans le cas contraire, la possibilité de report ou de rémunération est offerte.

Les dispositions de cet article ne sont pas applicables aux structures relevant de l'annexe VI de la présente convention collective. Les dispositions de l'article 2.6 de ladite annexe s'appliquent en conséquence.

Cet article ne s'appliquera qu'à compter du 1er octobre 2010 aux associations et organismes employeurs d'accueil de jeunes enfants de moins de 6 ans tels que visés à l'article 1er du préambule de la convention collective, ainsi que leurs fédérations ou unions et centres de ressources, à l'exclusion :

- des associations et organismes employeurs d'accueil de jeunes enfants de moins de 6 ans tels que visés à l'article 1er du préambule de la convention collective, ainsi que leurs fédérations ou unions et centres de ressources qui appliquent à la date d'application de l'accord n° 04-09 les dispositions de l'article 2 du chapitre VI de la convention collective ;
- des associations et organismes employeurs d'accueil de jeunes enfants de moins de 6 ans tels que visés à l'article 1er du préambule de la convention collective, ainsi que leurs fédérations ou unions et centres de ressources créés postérieurement à la date d'application de l'accord paritaire de branche n° 04-09.

Jours fériés.

Article 3

Texte officiel · en vigueur depuis le 26 novembre 1999

Le congé du 1er Mai est accordé dans les conditions prévues par les dispositions légales.

Les jours fériés sont les suivants :

- 1er janvier ;

- lundi de Pâques ;
- 8 Mai ;
- Ascension ;
- lundi de Pentecôte ;
- 14 Juillet ;
- 15 août ;
- 1er novembre ;
- 11 Novembre ;
- 25 décembre.

Congés familiaux et exceptionnels.

Article 4

Texte officiel · en vigueur depuis le 19 novembre 2008

Des congés payés exceptionnels sont accordés à l'ensemble du personnel dans les cas suivants :

- mariage du salarié : 5 jours ouvrés ;
- signature d'un pacte civil de solidarité : 3 jours ouvrés ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ouvrés ;
- mariage d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur : 1 jour ouvré ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ouvrés ;
- décès du conjoint : 5 jours ouvrés ;
- décès du partenaire d'un pacte civil de solidarité : 3 jours ouvrés ;
- décès d'un enfant du salarié ou de son conjoint : 5 jours ouvrés ;
- décès d'un enfant du partenaire d'un pacte civil de solidarité : 3 jours ouvrés ;
- décès d'un grand-parent : 2 jours ouvrés ;
- décès du père, de la mère, d'un des beaux-parents : 2 jours ouvrés ;
- décès d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur : 2 jours ouvrés ;
- déménagement : 1 jour ouvré.

Ces congés sont pris lors de l'événement. Ils ne peuvent être différés que d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Selon les circonstances, d'autres situations peuvent donner lieu à congé exceptionnel, d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Ces congés ne viennent pas en déduction des congés payés prévus par ailleurs.

Dans le cas de maladie d'un enfant de moins de 16 ans et sur présentation d'un certificat médical, des congés exceptionnels rémunérés sont accordés à la mère, ou au père, ou à la personne qui a la charge habituelle de l'enfant. Ces congés cumulés ne peuvent dépasser annuellement de date à date la limite maximum de 10 jours ouvrés, quel que soit le nombre d'enfants.

Les dispositions de cet alinéa ne sont pas applicables aux structures relevant de l'annexe VI de la présente convention collective. Les dispositions de l'article 2.7 de ladite annexe s'appliquent en conséquence.

Congé parental.

Article 5

Texte officiel · en vigueur depuis le 26 novembre 1999

Les salariés peuvent bénéficier d'un congé parental dans les conditions prévues par la loi (1).

Chapitre VII : Frais professionnels

Article Préambule

Texte officiel · en vigueur depuis le 26 novembre 1999

Tous les frais occasionnels engagés par le salarié dans le cadre professionnel (transport, nourriture, hébergement, documentation) sont à la charge de l'employeur.

Véhicules

Article 1

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2019

Pour les besoins du service et après leur accord, les salariés peuvent être amenés à utiliser leur propre véhicule.

Ils ne peuvent le faire qu'après l'autorisation expresse préalable et délivrance d'une attestation écrite pour une durée déterminée par l'employeur.

L'autorisation préalable et expresse de l'employeur donne droit à des indemnités kilométriques.

Pour les entreprises de la branche professionnelle, le barème établissant les modalités et les montants à rembourser est le barème des indemnités kilométriques fixé par la direction générale des finances publiques.

Assurance du véhicule

Pour bénéficier des indemnités kilométriques, l'assurance du salarié doit prévoir l'utilisation professionnelle de son véhicule.

L'assurance de l'employeur doit couvrir les déplacements professionnels des salariés concernés.

Mission

Article 2

Texte officiel · en vigueur depuis le 4 juin 1983

Des salariés peuvent être amenés à effectuer des déplacements pour le service.

Transports

Tarif 2e classe de la S.N.C.F. compte tenu des réductions dont peuvent bénéficier les salariés. En cas de transport de nuit, la couchette est prise en compte. L'impossibilité d'un transport par la S.N.C.F. entraîne le remboursement sur frais réels.

Hébergement

Coucher et petit déjeuner : frais réels sur justification avec un maximum égal à huit fois le minimum garanti.

Repas

Midi et soir : frais réels suivant justification avec un maximum égal à quatre fois le minimum garanti pour chaque repas.

Chapitre VIII : Formation professionnelle

Article 1er — Développer les ressources humaines en améliorant les compétences et les qualifications

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2021

Afin de permettre aux entreprises de faire vivre leur projet emploi-formation et aux salariés d'adapter et de développer leurs compétences et qualifications, il est nécessaire :

- d'améliorer l'information des salariés sur les possibilités d'accès à la formation et à la certification professionnelle, entre autres, par la validation des acquis et de l'expérience (VAE) ;
- de mettre en œuvre des mesures spécifiques pour les salariés les moins qualifiés ;
- de renforcer la pratique des entretiens professionnels en s'appuyant sur les différents outils créés par la branche et les dispositions conventionnelles.

Afin d'assurer la bonne diffusion des informations relatives à la formation professionnelle, la commission paritaire nationale emploi et formation (CPNEF) :

- a mis en place et alimente régulièrement un site internet de branche accessible tant aux employeurs qu'aux salariés de la branche professionnelle ;
- et communique régulièrement aux entreprises de la branche sur les dispositifs mobilisables ainsi que sur toute l'actualité liée à l'emploi et à

la formation professionnelle via plusieurs canaux et notamment par le biais de newsletters.

Article 1.1 — Améliorer l'information des salariés

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2021

Afin de favoriser l'égal accès à la formation des salariés, les partenaires sociaux conviennent que les employeurs :

- renseigneront les salariés sur les modalités d'utilisation et d'accès aux dispositifs de formation (CEP, CPF, VAE, bilan de compétences ...) ou les orienteront vers les interlocuteurs ad hoc (OPCO de la branche, CEP, CPNEF ...) ;
- informeront sur les possibilités de parcours de formation pour l'ensemble des salariés.

Les entreprises mettront en place des moyens d'information individuels et/ ou collectifs. Cette information doit être distinguée de celle réalisée au moment des entretiens annuels d'évaluation.

La transmission de l'information s'appuiera sur les documents d'information édités à cet effet par l'opérateur de compétences (OPCO) désigné par la branche professionnelle et tous les documents produits par la CPNEF.

Les entreprises veilleront tout particulièrement à ce que le personnel d'encadrement bénéficie, dans le cadre des missions qui lui sont confiées, de l'information et de la formation nécessaires à l'accompagnement des salariés et à la conduite des entretiens professionnels.

Le cas échéant, l'employeur s'engage à proposer une formation sur la conduite de ces entretiens et à l'actualisation des compétences en lien avec l'évolution du cadre réglementaire de la formation professionnelle.

Article 1.2 — Mettre en œuvre des mesures spécifiques pour les salariés non qualifiés

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2021

Les salariés non qualifiés dans la branche professionnelle sont les salariés ayant une qualification inférieure au niveau 3 de la nomenclature des niveaux de diplômes tel que prévu par le décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019 (anciennement niveau V).

Les employeurs devront informer les salariés non qualifiés :

- des possibilités d'accès à la formation ;
- des formations certifiantes facilitant les parcours professionnels et permettant le cas échéant d'accéder à des emplois de la branche nécessitant un niveau de qualification supérieur ;
- des modalités pratiques d'accompagnement via le conseil en évolution professionnelle (CEP) et de dépôt des dossiers dans le cadre du compte personnel de formation (CPF), de la validation des acquis de l'expérience (VAE) et du bilan de compétences.

Afin de favoriser l'intégration et l'évolution professionnelle de salariés non qualifiés, les entreprises doivent :

- s'assurer que les plans de développement des compétences accordent une attention particulière aux actions de formation en faveur de ces salariés ;
- favoriser la mise en place d'un tutorat au moment de l'entrée en fonction des salariés non qualifiés ;
- permettre l'accès au socle de connaissances et de compétences ;
- proposer un parcours de formation à tous les salariés non qualifiés dès le 1er entretien professionnel qui interviendra dans les 2 ans au plus tard suivant la prise de poste.

Article 1.3 — Renforcer la pratique d'entretien professionnel

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2021

Chaque salarié doit bénéficier d'un temps d'échange dédié à l'étude de ses perspectives d'évolutions professionnelles, notamment en matière de qualifications et d'emploi, au minimum tous les 2 ans au cours d'un entretien professionnel avec son employeur ou son représentant. Pour rappel, un entretien professionnel de formation doit être organisé au retour de certains congés prévus conformément aux dispositions du code du travail.

À l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur et que cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail. L'entretien professionnel devra en cela être différencié de l'entretien annuel d'évaluation prévu à l'article 5 du chapitre V " Système de rémunération " de la convention collective.

Tout en tenant compte des actions déjà mises en œuvre dans le cadre du plan de développement des compétences et des actions suivies par le salarié à son initiative, 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, notamment le CEP, le CPF et la VAE ;
- 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 le salarié pourrait avoir recours en fonction des objectifs retenus ;
- les initiatives du salarié pour l'utilisation, s'il le souhaite, 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 (en leur fournissant les coordonnées de l'OPCO, de l'opérateur régional chargé du CEP, des lieux d'orientation) ;
- 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 ;
- apporteront une attention particulière sur l'information des salariés visant l'acquisition d'une certification de niveau 3, en les

accompagnants dans la vérification des conditions d'accès à la VAE prévues par le livret 1 et en les orientant sur le site de l'OPCO ;
- aideront les salariés à identifier les compétences acquises pour compléter leur passeport formation.

Sauf contraintes particulières, le salarié doit être prévenu de l'objet et de la date de l'entretien au moins 7 jours calendaires avant sa tenue. Un document préparatoire et une note explicative lui sont transmis à cette occasion. L'entretien se déroule pendant le temps de travail. Il est conseillé qu'une durée de 1 heure lui soit consacrée.

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document écrit retraçant son contenu, ses conclusions, les décisions associées. Une copie de ce document est remise au salarié. Ce document devra prévoir un champ d'observations permettant la libre expression de chaque partie.

Pour conduire l'entretien professionnel, les partenaires sociaux réaliseront un outil de modélisation de cet entretien permettant d'accompagner tant les employeurs que les salariés dans la préparation et la réalisation de ce temps d'échange. Cet outil donnera des indications concernant le format de l'entretien, ses participants, son déroulement ou encore les recours existants.

Un bilan quantitatif des entretiens professionnels sera effectué par la branche à échéance des 4 ans de l'accord. Elle s'appuiera en cela sur l'observatoire de la branche. Le 1er bilan interviendra avant la fin de l'année 2024.

Article 1.4 — État des lieux récapitulatif du parcours professionnel

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2021

Tous les 6 ans, au cours de l'entretien professionnel, il est fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Ce bilan est analysé via 3 éléments :

- le suivi d'au moins une action de formation ;
- la progression salariale ou professionnelle ;
- l'acquisition de tout ou partie d'une certification par la formation ou la VAE.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés équivalents temps plein, ce relevé de situation doit vérifier si, sur la période des 6 ans considérée, le salarié a bénéficié :

- d'un entretien professionnel tous les 2 ans ;
- et d'une formation non obligatoire.

Si le salarié n'a pas bénéficié des entretiens professionnels prévus et d'au moins une formation non obligatoire, l'employeur devra abonder le CPF du salarié de 3 000 € dans les conditions légales et réglementaires.

Les partenaires sociaux conviennent que la progression salariale s'entend hors évolution de la valeur du point et hors augmentation annuelle de 0,5 % de la rémunération individuelle supplémentaire (RIS) sur les 6 années.

Article 1.5 — Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2021

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) a pour objectif de favoriser l'évolution et la sécurisation du parcours professionnel des actifs en :

- accompagnant les projets d'évolution et de transition professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles sur les territoires ;
- facilitant l'accès à la formation, en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par la personne et les financements disponibles ;
- facilitant le recours par la personne, le cas échéant, au CPF.

Ce conseil gratuit pour le bénéficiaire est mis en œuvre par les opérateurs en CEP retenus par France compétence figurant sur le site internet <https://mon-cep.org/>.

Article 1.6 — Bilan de compétences

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2021

Le bilan de compétences permet aux salariés de faire le point, avec un organisme extérieur à l'entreprise, sur leurs capacités, leurs aptitudes et motivations, afin de définir un projet professionnel ou un projet de formation.

Il peut être réalisé, à l'initiative du salarié, dans le cadre du CPF, ou être mis en œuvre, avec son accord dans le cadre du plan de développement des compétences. (1)

Sa durée ne peut excéder 24 heures par bilan.

Lorsque le bilan de compétences est réalisé sur le temps de travail, le salarié doit demander une autorisation d'absence à l'employeur ou son représentant. (2)

L'action du bilan de compétences donne lieu à un document de synthèse destiné à l'usage exclusif du salarié. Il ne peut être communiqué à l'employeur qu'avec l'accord exprès et écrit du salarié.

*(1) Alinéa étendu sous réserve du respect de l'article R. 6313-8 du code du travail.
(Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)*

*(2) Alinéa étendu sous réserve du respect de l'article L. 3121-1 du code du travail.
(Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)*

Article 1.7 — Compte d'engagement citoyen (CEC)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2021

Le compte d'engagement citoyen (CEC) recense les activités bénévoles ou de volontariat de son titulaire dans les conditions fixées par le

code du travail. Il permet d'acquérir notamment des droits à formation inscrits sur le CPF à raison de l'exercice de ces activités et financés par l'État.

Pour chacune des activités bénévoles ou de volontariat, les dispositions légales et réglementaires définissent la durée nécessaire à l'acquisition de droits inscrits sur le CPF.

La durée minimale nécessaire à l'acquisition de droits inscrits sur le CPF est, pour les activités de bénévolat associatif de :

- 200 heures, réalisées dans une ou plusieurs associations, dont au moins 100 heures dans une même association pour les activités de bénévolat associatif. Ces activités doivent être exercées par un bénévole siégeant dans l'organe d'administration ou de direction d'une association ou participant à l'encadrement d'autres bénévoles.

La durée minimale nécessaire à l'acquisition de droits inscrits sur le CPF est, pour les activités de volontariat et de bénévolat de :

- 6 mois continus pour le service civique ;
- 90 jours pour la réserve militaire opérationnelle ;
- 5 ans continus d'engagement pour la réserve citoyenne de défense et de sécurité ;
- 5 ans pour la réserve communale de sécurité civile ;
- une durée d'emploi de 30 jours pour la réserve sanitaire ;
- 5 ans pour l'activité de sapeur-pompier volontaire ;
- 1 an continu d'engagement ayant donné lieu à au moins 25 interventions pour la réserve citoyenne de l'Éducation nationale ;
- 3 ans continus d'engagement ayant donné lieu à la réalisation de 75 vacations par an pour la réserve civile de la police nationale ;
- 3 ans continus d'engagement ayant donné lieu à la réalisation de 350 heures par an pour la réserve citoyenne de la police nationale ;
- au moins 80 heures d'activité annuelle pour la réserve civique et ses réserves thématiques.

Pour les personnes répondant aux conditions définies ci-dessus et déclarant leurs activités bénévoles ou de volontariat, leur CPF est alimenté dans les conditions légales et réglementaires.

Les salariés exerçant des activités bénévoles ou de volontariat ouvrant droit à une alimentation du CPF peuvent utiliser ces heures après les droits inscrits au titre d'une activité professionnelle. Toutefois, seuls les droits acquis au titre du compte engagement citoyen peuvent financer les actions destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique, ainsi qu'aux sapeurs-pompiers volontaires, d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions.

Article 1.8 — Passeport formation

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2021

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié dispose d'un document appelé “ Passeport formation ” qui inventorie ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises par la formation initiale ou continue et du fait de ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, les partenaires sociaux réaliseront un modèle de passeport formation afin de faciliter son utilisation par les salariés de la branche professionnelle.

Ce passeport formation est un document personnel contenant des déclarations rédigées par son titulaire, qui n'est pas tenu de le présenter à son employeur. Il est complété par le salarié à son initiative et par ses soins.

À l'occasion des entretiens professionnels et de l'entretien professionnel de bilan des 6 ans, l'employeur aide le salarié à identifier les compétences acquises pour compléter son passeport formation.

Article 2 — Dispositifs de formation et d'évolution professionnelle

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2021

Article 2.1 — Plan de développement des compétences

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2021

Article 2.1.1

Objectifs

Le plan de développement des compétences fait partie des moyens permettant à l'employeur d'assurer la mise en œuvre de son obligation en matière de formation, à savoir l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et le maintien ou l'évolution dans l'emploi.

Chaque entreprise, quel que soit son effectif, doit élaborer un plan annuel ou pluriannuel de développement des compétences.

Le comité social et économique doit être consulté sur le plan de développement des compétences de l'entreprise, quel que soit son effectif, dans les conditions prévues par les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

Dès lors que la branche abondera au plan de développement des compétences, l'avis du CSE devra être fourni à l'OPCO de la branche.

Le plan de développement des compétences a pour objectif :

- d'adapter les salariés aux exigences de leur poste de travail ;
- et d'anticiper les évolutions de l'emploi et le maintien dans l'emploi.

Le plan de développement des compétences prend en compte :

- les enjeux de modernisation, d'adaptation, d'évolution des emplois, de l'organisation du travail, des services et prestations assurées par l'entreprise ;
- les priorités de formation définies par la branche ou tout autre document d'actualisation des orientations de la branche.

Par accord d'entreprise à durée déterminée il peut être défini une répartition pluriannuelle des sommes consacrées à la mise en œuvre du plan de développement des compétences, ainsi qu'un fléchage des actions de formation qu'elles financeront.

Les partenaires sociaux confient à la CPNEF et à l'observatoire de branche l'étude des freins aux départs en formation.

Article 2.1.2

Modalités de départ en formation

Toute action de formation dite “ obligatoire ”, qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires, constitue du temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien de la rémunération du salarié par l'entreprise.

Les autres actions de formation, dites “ non obligatoires ”, peuvent être organisées en tout ou partie en dehors du temps de travail dans la limite de :

- 30 heures par année civile pour les salariés dont la durée du travail est fixée en heures ;
- de 2 % du forfait jours pour les salariés dont la durée du travail est fixée en jours.

Pour que les actions de formation puissent se dérouler, en tout ou partie, hors temps de travail, le salarié doit donner son accord.

L'employeur veillera à ce que les formations réalisées hors temps de travail puissent respecter la conciliation de la vie personnelle et professionnelle du salarié, notamment au regard des dispositions légales relatives aux repos et à la durée légale de travail.

Le CSE est consulté chaque année sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise et sur le plan de développement des compétences. Cet avis est transmis à l'employeur qui doit établir une réponse dans un délai de 1 mois.

Article 2.1.3

Autres modalités d'acquisition des compétences et qualifications

L'action de formation en situation de travail

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.

L'AFEST s'intègre dans le plan de développement des compétences et s'articule autour d'une mise en situation de travail et d'une séance réflexive animée par un formateur issu d'un organisme de formation.

Il est rappelé que les actions de formation en situation de travail doivent être organisées après le respect d'un délai de prévenance de 48 heures.

Il est rappelé que les actions de formation en situation de travail ne dérogent pas à la réglementation de la formation professionnelle. Ainsi, inscrites aux plans de développement des compétences, elles s'inscrivent dans une logique prévisionnelle. Le salarié en est donc prévenu dans les mêmes délais que les autres formations.

Dans tous les cas, une formation en situation de travail qui serait programmée après la consultation du CSE sur le plan de développement des compétences en constitue une modification et entraîne donc l'obligation d'une nouvelle consultation.

En l'absence de CSE, un salarié doit en être prévenu avec un délai de prévenance de 15 jours.

Il est rappelé que :

- les actions de formation en situation de travail (AFEST) sont organisées sur le temps de travail et sont considérées comme du temps de travail effectif ;
- durant l'AFEST, le salarié est en situation de stagiaire de la formation professionnelle. Il ne peut donc pas être sanctionné au titre d'erreurs commises dans le cadre de l'action de formation.

Concernant la mise en œuvre de l'AFEST :

- l'AFEST doit être mise en place dans l'entreprise uniquement avec un organisme de formation ;
- le formateur animant la séance réflexive ne peut être en aucun cas un supérieur hiérarchique du salarié et doit être obligatoirement formé à cette méthode pédagogique ;
- l'AFEST vise à l'acquisition d'une ou plusieurs compétences préalablement définies et, a minima, fait l'objet d'une attestation de compétence remise au salarié.

Dans le cas où le tuteur est salarié d'une entreprise relevant de la présente convention collective, il bénéficie des dispositions de l'article 4.4 du présent accord.

L'action de formation ouverte et/ou à distance

Les formations ouvertes ou à distance s'intègrent dans le plan de développement des compétences. Elles comprennent une assistance technique et pédagogique, une information sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée estimée en moyenne ainsi que les évaluations en cours et en fin de l'action. L'employeur s'assure que le salarié dispose des moyens techniques lui permettant de suivre la formation.

Lorsque la formation a lieu sur le temps de travail, l'employeur doit fixer la détermination des temps de formation, notamment, selon le programme de l'organisme de formation, au moyen d'un calendrier définissant les temps et périodes de connexion, le lieu et les ressources techniques mises à disposition du stagiaire pour suivre sa formation en ligne.

Il est rappelé que :

- les formations ouvertes ou à distance (FOAD) organisées sur le temps de travail sont considérées comme du temps de travail effectif ;
- durant la FOAD, le salarié est en situation de stagiaire de la formation professionnelle. Il ne peut donc être sanctionné au titre d'erreurs commises dans le cadre de l'action de formation.

Concernant la mise en œuvre de la FOAD :

- la FOAD doit être mise en place dans l'entreprise uniquement avec un organisme de formation ;
- la FOAD vise à l'acquisition d'une ou plusieurs compétences, qualifications et, a minima, fait l'objet d'une attestation de compétence remise au salarié.

Article 2.1.4

Entreprises de 50 salariés et plus équivalents temps plein

Les partenaires sociaux souhaitent soutenir le développement de la formation professionnelle dans les entreprises de 50 salariés et plus.

Pour ce faire, chaque année, la CPNEF déterminera, dans le cadre de la répartition de la part conventionnelle de la contribution formation, le montant de l'enveloppe attribuée au financement des formations des salariés des entreprises de 50 salariés et plus ainsi que les modalités d'attribution.

Article 2.1.5

Formation des dirigeants bénévoles

En référence à l'accord multiprofessionnel du 8 avril 2011 sur la formation des dirigeants bénévoles, il est considéré que le développement des compétences des dirigeants bénévoles, notamment pour s'adapter à l'évolution du cadre juridique et au fonctionnement des entreprises, est essentiel pour la branche professionnelle.

Ainsi, chaque année, la CPNEF fixera les priorités et les financements pouvant y être affectés dans le cadre de la répartition de la part conventionnelle évoquée à l'article 6.

Il s'agit d'un financement spécifique qui ne peut être supérieur à 3 % de la collecte des fonds de la formation professionnelle au titre du plan de développement des compétences. La CPNEF veillera à ce que des dispositifs facilitent l'accès à ces formations.

Il est entendu par dirigeant bénévole l'administrateur élu ou désigné par les administrateurs du conseil d'administration de la structure gestionnaire ayant un mandat lié à la fonction d'employeur. De ce fait, sont considérés comme tels les présidents, vice-présidents, trésoriers, secrétaires de structure gestionnaire et tout autre administrateur en charge de la gestion des ressources humaines.

Article 2.2 — Compte personnel de formation (CPF)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2021

Article 2.2.1

Objectifs

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, et ce afin de favoriser l'accès à la formation, d'accroître son niveau de qualification et de sécuriser son parcours professionnel, chaque personne bénéficie, dès son entrée sur le marché du travail et indépendamment de son statut d'un compte personnel de formation (CPF).

Le compte personnel de formation devient l'un des dispositifs majeurs d'accès à la certification pour les personnes. Il peut faire l'objet d'abondements en droits complémentaires notamment par le titulaire lui-même, l'entreprise, ou encore des cofinanceurs externes.

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 coconstruction avec l'employeur ;
- en vue d'une transition professionnelle.

Les partenaires sociaux confient à la CPNEF l'étude, sur la base d'une liste de certifications qu'elle aura établie, des modalités de cofinancement du CPF par la branche pour :

- les salariés dont le temps de travail est inférieur à un mi-temps et dont la qualification est inférieure ou égale au niveau 3 (ancien niveau V) ;
- les salariés en mi-temps thérapeutique ;
- les salariés absents pour maladie non professionnelle faisant l'objet d'un maintien de rémunération ou d'un revenu de remplacement supérieur à 6 mois.

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.

Ainsi, chaque entreprise met à disposition les outils (notamment ceux mis en ligne par l'OPCO) et l'aide nécessaires aux salariés n'ayant pas ouvert leur CPF. Parallèlement, la CPNEF élaborera des outils d'information sur le compte formation dématérialisé et son utilisation par tous les salariés.

Article 2.2.2

Alimentation

Le CPF est crédité en euros depuis le 1er janvier 2019.

Les salariés ayant effectué sur l'année une durée de travail égale ou supérieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail acquièrent 500 € par an avec un plafond porté à 5 000 €.

Conformément aux dispositions légales, les salariés n'ayant pas atteint un niveau 3 (anciennement niveau V) de qualification et qui ont effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail acquièrent 800 € par an avec un plafond porté à 8 000 €.

Cette acquisition est proportionnelle au temps de travail pour les salariés travaillant moins de la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail. Néanmoins, pour les salariés en CDII, ainsi que les salariés bénéficiant des dérogations au temps partiel prévu à l'article 2.1.6.1 du chapitre V de la présente convention, des fonds conventionnels seront dédiés au financement du CPF co-construit.

Les droits demeurent acquis en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi.

Le compte personnel de formation est géré par la Caisse des dépôts et consignations.

Conformément aux dispositions légales, les périodes d'absences suivantes sont intégralement prises en compte dans l'alimentation du CPF :

- congé de maternité ;
- congé de paternité et d'accueil de l'enfant ;
- congé d'adoption ;
- congé de présence parentale ;
- congé de proche aidant ;
- congé parental d'éducation ;
- absence pour une maladie professionnelle ou un accident du travail.

Article 2.2.3

CPF co-construit

Les partenaires sociaux insistent sur la nécessaire mise en place d'une réflexion propre à chaque entreprise quant à l'opportunité de dessiner une politique interne de co-mobilisation CPF/ Plan de développement des compétences, 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.

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 sur tout ou partie sur le temps de travail.

Les formations cofinancées par la branche et le salarié sont effectuées sur le temps de travail et sont considérées comme du temps de travail effectif. La part de financement à la charge du salarié en ce qui concerne les frais pédagogiques et les frais annexes (hors salaires) ne peut pas représenter plus de 60 % du budget de l'ensemble.

La branche rappelle par ailleurs les abondements obligatoires à la charge de l'employeur :

- en cas de non-respect, sur les 6 dernières années, du bénéfice des entretiens professionnels et d'au moins une formation autre qu'une formation " obligatoire ", le salarié bénéficiera d'un abondement de la part de l'employeur de 3 000 €, dans les entreprises de plus de 50 salariés. En cas de désaccord, le salarié pourra saisir la CPPNI en sa mission d'interprétation ;
- en cas d'accident du travail ou d'une maladie professionnelle entraînant une incapacité supérieure ou égale à 10 %, le salarié bénéficie d'un abondement en droits complémentaires pour financer tout ou partie d'une formation. Le montant de l'abondement est fixé à 7 500 € dont l'utilisation peut être fractionnée ;
- en cas d'accord de performance, le salarié peut refuser la modification de son contrat de travail résultant de l'application de cet accord. En cas de refus du salarié, celui-ci peut être licencié. Il bénéficie alors d'un abondement de son CPF. Sauf si l'accord de performance collective fixe un montant supérieur, cet abondement est égal à 3 000 € minimum.

Article 2.2.4

CPF de transition professionnelle

a) Objectifs

Le CPF de transition professionnelle permet à tous salariés, au cours de leur vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, une formation certifiante en vue de changer de métier ou de profession.

Le salarié concerné par un CPF de transition professionnelle devra demander à son employeur, par écrit, un congé spécifique qui pourra être effectué en tout ou partie sur le temps de travail. L'employeur doit informer le salarié de sa réponse par écrit, dans un délai de 30 jours suivant la réception de la demande. En l'absence de réponse dans ce délai, l'autorisation est réputée accordée.

L'examen du projet du salarié et de sa prise en charge financière sera effectué par la commission paritaire interprofessionnelle régionale dénommée " Transitions Pro ", de la région concernée.

b) Bénéficiaires

Le CPF de transition professionnelle est ouvert à tous les salariés en CDI et CDD.

Le salarié en CDI doit justifier d'une ancienneté, en qualité de salarié, de 24 mois, consécutifs ou non, dont 12 mois dans la même entreprise, quelle que soit la nature des contrats de travail successifs.

Le salarié en CDD doit justifier d'une ancienneté, en qualité de salarié, de 24 mois, consécutifs ou non, au cours des 5 dernières années, dont 4 mois en CDD, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois.

Cette condition d'ancienneté n'est pas exigée pour :

- les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ;
- les salariés licenciés pour motif économique ou pour inaptitude, n'ayant pas suivi de formation entre leur licenciement et leur nouvel emploi.

Le CPF de transition professionnelle est mis en œuvre conformément aux dispositions législatives et réglementaires.

Article 3 — Dispositifs de formation en alternance

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2021

La loi prévoit des dispositifs de formation tant à l'initiative de l'employeur que du salarié. Leur mise en œuvre est issue d'une volonté partagée et d'une construction entre l'employeur et le salarié.

Article 3.1 — Contrat de professionnalisation

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2021

Article 3.1.1

Objectifs

Le contrat de professionnalisation a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi.

Ainsi, ce contrat permet l'acquisition de tout ou partie :

- d'une certification professionnelle enregistrée au RNCP ;
- d'une qualification reconnue par la convention collective ;
- d'un certificat de qualification professionnelle.

Article 3.1.2

Public

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- à toute personne âgée de 16 à 25 ans révolus ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, ainsi qu'aux bénéficiaires des minima sociaux (RSA, ASS ou AAH) ;
- aux personnes ayant bénéficié d'un contrat d'insertion, ainsi qu'aux jeunes sans qualification.

Article 3.1.3

Durée de l'action

a) Durée de l'action de professionnalisation

Conformément à l'article L. 6325-12 du code du travail, la durée de l'action de professionnalisation dans le cadre du contrat de professionnalisation est comprise entre 6 et 24 mois pour l'ensemble des publics éligibles au dispositif.

b) Durée de l'action de formation

Conformément à l'article L. 6325-14 du code du travail, la durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignements généraux, professionnels et technologiques dans le cadre du contrat de professionnalisation est comprise entre 15 % et 50 % de la durée totale du contrat pour l'ensemble des bénéficiaires visant les qualifications éligibles au dispositif.

Article 3.1.4

Rémunération

La rémunération applicable aux titulaires d'un contrat de professionnalisation est fixée selon les dispositions conventionnelles de branche.

Âge du bénéficiaire	Si le bénéficiaire est titulaire d'une qualification inférieure au bac professionnel ou titre ou diplôme de même niveau	Si le bénéficiaire est titulaire d'une qualification égale ou supérieure au bac professionnel ou titre ou diplôme de même niveau
Moins de 21 ans	58 % du Smic	68 % du Smic
De 21 à 25 ans inclus	73 % du Smic	83 % du Smic
À partir de 26 ans	88 % du Smic ou de la rémunération minimale de branche	

Article 3.1.5

Contrat de professionnalisation expérimental

Dans l'ambition de développer le contrat de professionnalisation, les signataires décident d'en expérimenter une nouvelle modalité.

En application de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, le contrat de professionnalisation peut être conclu, à titre expérimental, en vue d'acquérir des compétences définies par l'employeur et le salarié, avec l'appui de l'opérateur de compétences.

Article 3.2 — Promotion ou reconversion par alternance (Pro-A)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er novembre 2022

a) Objectifs

La reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A) vise à permettre aux salariés de changer de métier, de profession ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par la formation.

Le contrat de travail du salarié concerné fait l'objet d'un avenant précisant la durée et l'objet de la reconversion professionnelle ou de la promotion par alternance.

b) Public

Ce dispositif s'adresse aux salariés dont le niveau de qualification est inférieur à la licence :

- en contrat à durée indéterminée (CDI) ;
- en contrat unique d'insertion à durée indéterminée (CUI-CDI).

Ce dispositif s'adresse également aux salariés placés en position d'activité partielle conformément aux dispositions légales et réglementaires.

c) Durée de l'action de professionnalisation

Conformément aux articles L. 6325-12 et D. 6324-1 du code du travail, la durée de l'action de professionnalisation dans le cadre d'une promotion ou reconversion par alternance est comprise entre 6 et 24 mois pour les publics éligibles au dispositif.

Pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus, qui n'ont pas validé un 2d cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, la durée du dispositif Pro-A peut être allongée à 36 mois.

d) Durée de l'action de formation

Conformément à l'article L. 6325-14 du code du travail, la durée des actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques dans le cadre de la Pro-A peut être portée au-delà de 25 % et, au maximum jusqu'à 2 200 heures en demeurant dans la limite maximale de la certification visée (périodes de stages externes prises en compte) sans être inférieure à 150 heures.

e) Liste des certifications professionnelles éligibles au dispositif Pro-A

La liste des certifications professionnelles éligibles à la promotion ou la reconversion par alternance “ Pro-A ” sont celles qui figurent à l'annexe 2 de l'avenant n° 02-22 à la convention collective relatif au dispositif Pro-A. Cette liste a été révisée et complétée au regard des métiers de la branche confrontés à de fortes mutations et exposant les salariés à des risques d'obsolescence des compétences et au regard des réglementations spécifiques intégrant une obligation de qualification pour les salariés de la branche professionnelle.

Les partenaires sociaux se sont notamment appuyés sur les travaux de la CPNEF, de l'observatoire, et d'Uniformation, OPCO de la cohésion sociale.

Il convient de rappeler que les métiers de la branche s'organisent autour :

- des métiers de la direction ;
- des métiers de l'animation ;
- des métiers de la petite enfance ;
- des métiers administratifs et RH ;
- des métiers de l'accueil et du secrétariat ;
- des métiers techniques.

f) Financement de la reconversion ou de la promotion par alternance

Les dispositifs de reconversion ou de la promotion par alternance seront financés par l'opérateur de compétences désigné par la branche, sur la base de niveaux de prise en charge définis par la branche professionnelle.

Article 3.3 — Contrat d'apprentissage

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2021

Article 3.3.1

Objectifs

Le contrat d'apprentissage vise l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). L'apprenti alterne entre enseignements théoriques et formations pratiques dans l'entreprise en relation directe avec la qualification préparée.

Article 3.3.2

Public

Le contrat d'apprentissage est ouvert aux personnes âgées de 16 ans à 29 ans révolus au début de l'apprentissage. Selon les conditions légales et réglementaires, il sera possible sous certaines conditions de réaliser un contrat d'apprentissage avec une personne de plus de 29 ans.

Les employeurs s'engagent à étudier en priorité les candidatures des salariés en procédure d'inaptitude et ceux licenciés dans les 6 mois, dans la mesure où ils font acte de candidature à un contrat d'apprentissage.

Article 3.3.3

Rémunération et statut de l'apprenti

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.

Il est soumis à la visite médicale d'embauche obligatoire au plus tard 2 mois qui suivent l'embauche.

Il participe aux élections professionnelles de l'entreprise, s'il remplit les conditions d'électorat et d'éligibilité.

L'ancienneté de l'apprenti dans l'entreprise et dans l'emploi est reconnue dès le 1er jour de son contrat. Elle est prise en compte, durant son contrat d'apprentissage, pour le calcul de sa rémunération.

La rémunération applicable aux apprentis est fixée selon les dispositions conventionnelles suivantes :

Âge de l'apprenti	1re année	2e année	3e année
16 à 17 ans	30 % du Smic	42 % du Smic	58 % du Smic
18 à 20 ans	46 % du Smic	54 % du Smic	70 % du Smic
21 à 25 ans	56 % du Smic ou du salaire minimum conventionnel si supérieur	64 % du Smic ou du salaire minimum conventionnel si supérieur	81 % du Smic ou du salaire minimum conventionnel si supérieur
26 ans et plus	103 % du Smic ou du salaire minimum conventionnel si supérieur		

L'apprenti bénéficie par ailleurs de tous les éléments complémentaires de rémunération (intéressement, prime, etc.) de l'entreprise dans les mêmes conditions que les autres salariés.

Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec le même employeur, sa rémunération est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent lorsque ce dernier a conduit à l'obtention du titre ou du diplôme ainsi préparé, sauf quand l'application des rémunérations prévues à la présente sous-section en fonction de son âge est plus favorable.

Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec un employeur différent, sa rémunération est au moins égale à celle à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, lorsque ce dernier a conduit à l'obtention du titre ou du diplôme ainsi préparé, sauf quand l'application des rémunérations prévues à la présente sous-section en fonction de son âge est plus favorable.

Lorsqu'un contrat d'apprentissage est conclu pour une durée inférieure ou égale à 1 an pour préparer un diplôme ou un titre de même niveau que celui précédemment obtenu, lorsque la nouvelle qualification recherchée est en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou du titre précédemment obtenu, un complément de 15 % est ajouté au pourcentage de la rémunération.

Conformément aux dispositions de l'article L. 6222-13 du code du travail, lorsqu'un salarié est titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, ce contrat peut, par accord entre le salarié et l'employeur, être suspendu pendant la durée d'un contrat d'apprentissage conclu avec le même employeur.

La durée de la suspension du contrat de travail est égale à la durée de la formation nécessaire à l'obtention de la qualification professionnelle recherchée.

Le contrat ne peut être conclu, comme tout contrat d'apprentissage, qu'avec des salariés de moins de 30 ans (excepté si la personne bénéficie d'une reconnaissance de "travailleur handicapé"). (1)

Au-delà du dispositif légal, si l'employeur et le salarié sont d'accord, le contrat à durée indéterminée peut également être suspendu pour que le salarié puisse conclure un contrat d'apprentissage avec un autre employeur. La durée de la suspension est égale à la durée du contrat d'apprentissage. (2)

Pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu suite à la signature d'un contrat d'apprentissage avec le même employeur, la rémunération sera basée sur la rémunération perçue avant le début du contrat d'apprentissage selon les modalités suivantes :

Âge de l'apprenti (3)	1re année (3)	2e année (3)	3e année (3)
16 à 17 ans	30 % du salaire perçu avant le début du contrat	42 % du salaire perçu avant le début du contrat	58 % du salaire perçu avant le début du contrat
18 à 20 ans	46 % du salaire perçu avant le début du contrat	54 % du salaire perçu avant le début du contrat	70 % du salaire perçu avant le début du contrat
21 à 25 ans	56 % du salaire perçu avant le début du contrat	64 % du salaire perçu avant le début du contrat	81 % du salaire perçu avant le début du contrat
26 ans et plus	100 % du salaire perçu avant le début du contrat		

Article 3.3.4

Mesures d'aide pour les apprentis

Le dispositif est mis en œuvre selon les dispositions légales et réglementaires. L'employeur accompagnera et encouragera les apprentis à solliciter les aides existantes de transport et d'hébergement prévues par les DIRECCTE et les régions.

(1) Alinéa exclu de l'extension, en ce qu'il contrevient aux articles L. 6222-13, L. 6222-2 et D. 6222-1 du code du travail. (Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)

(2) Alinéa étendu sous réserve d'être lu comme constituant un dispositif spécifique non rattachable à l'article L. 6222-13 qui ne trouve à s'appliquer que dans le cadre de la signature d'un contrat d'apprentissage avec le même employeur, le législateur n'ayant pas entendu renvoyer aux partenaires sociaux l'extension éventuelle du champ d'application de l'article L. 6222-13. (Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)

(3) Tableau étendu sous réserve du respect de l'article D. 6222-26 du code du travail. (Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)

Article 3.4 — Fonction tutorale

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2021

Article 3.4.1

Objectifs

Les parties signataires considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des dispositifs en alternance.

Ainsi, pour accompagner le salarié en contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, l'employeur doit désigner un maître d'apprentissage ou un tuteur faisant partie des salariés de l'entreprise. (1)

L'employeur peut lui-même exercer cette mission, à condition de remplir les conditions requises.

- La fonction tutorale recouvre les missions suivantes :
- accueillir, aider, informer et guider le salarié en alternance l'alternant ;
 - assurer la liaison avec l'organisme de formation ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement de l'alternant, et participer à l'évaluation et au suivi de la formation ;
 - contribuer à l'acquisition et au développement des compétences professionnelles visées, correspondant à la qualification recherchée et/ ou au titre ou diplôme préparés par l'alternant dont il a la responsabilité en tant que tuteur ou maître d'apprentissage ;

- organiser avec les salariés intéressés l'activité des alternants dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- veiller au respect de l'emploi du temps de l'alternant ;
- sensibiliser les apprentis aux questions relatives à l'égalité professionnelle femme-homme ;
- assurer le suivi personnalisé de l'alternant en lien avec l'organisme de formation et le formaliser dans le document dédié (cahier de suivi).

Article 3.4.2

Tuteur de contrat de professionnalisation

Pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, l'employeur désignera obligatoirement un tuteur chargé de l'accueillir et de le guider dans l'entreprise.

Le tuteur doit :

- être salarié de l'entreprise ;
- être volontaire ;
- justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

L'employeur peut, notamment en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux conditions prévues ci-dessus, assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Le tuteur peut suivre au maximum 2 salariés en contrat de professionnalisation.

Afin que le tuteur puisse se consacrer pleinement à l'accompagnement du salarié tutoré, l'employeur devra lui dégager de son temps de travail, 5 heures par mois par salarié pendant la durée du contrat en alternance.

Le tuteur ne pouvant avoir plus de 2 salariés tutorés, il ne pourra pas avoir plus de 10 heures par mois de temps consacré à l'accompagnement de 2 salariés tutorés. Ce temps est considéré comme du temps de travail et sera rémunéré comme tel.

Article 3.4.3

Tuteur de Pro-A

L'employeur doit désigner, parmi les salariés de l'entreprise, un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la reconversion ou de la promotion par alternance.

Le tuteur doit :

- être salarié de l'entreprise ;
- être volontaire ;
- justifier d'au moins 2 ans d'expérience dans une qualification visée par le contrat de professionnalisation ;
- être choisi par l'employeur.

L'employeur peut assurer lui-même le tutorat à condition de remplir les conditions de qualification et d'expérience.

Le tuteur peut suivre au maximum 2 salariés bénéficiaires de la reconversion ou de la promotion par alternance.

Afin de pouvoir exercer ses fonctions de tutorat, le salarié bénéficiera de 2 heures mensuelles consacrées à cet accompagnement. Ces 2 heures sont comprises dans le temps de travail du salarié et sont rémunérées comme du temps de travail effectif.

Article 3.4.4

Maître d'apprentissage (2)

Pour chaque salarié en contrat d'apprentissage, l'employeur désignera obligatoirement un maître d'apprentissage.

Le maître d'apprentissage doit :

- être salarié de l'entreprise ;
- être titulaire d'un diplôme ou d'un titre professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, et justifier d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ;
- ou justifier de 2 années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

Le maître d'apprentissage peut suivre au maximum 2 apprentis.

Afin que le maître d'apprentissage puisse se consacrer pleinement à l'accompagnement du salarié tutoré, l'employeur devra lui dégager de son temps de travail, 5 heures par mois par salarié pendant la durée du contrat en alternance.

Le maître d'apprentissage ne pouvant avoir plus de 2 salariés tutorés, il ne pourra pas avoir plus de 10 heures par mois de temps consacré à l'accompagnement de 2 salariés tutorés. Ce temps est considéré comme du temps de travail et sera rémunéré comme tel.

Article 3.4.5

Dispositions communes à la fonction tutorale

a) Indemnisation des tuteurs ou maîtres d'apprentissage

L'employeur devra verser au tuteur ou au maître d'apprentissage une prime de tutorat d'un montant de 50 € brut par mois pendant la durée du contrat en alternance.

Le tuteur ne pouvant avoir plus de 2 salariés tutorés, le montant de cette prime ne pourra pas dépasser 100 € brut par mois.

b) Formation

Les partenaires sociaux considèrent la formation des tuteurs et des maîtres d'apprentissage essentielle au bon déroulement des contrats en alternance. C'est pourquoi les employeurs sont invités à former les salariés tuteurs de contrat de professionnalisation et les maîtres d'apprentissage afin qu'ils puissent exercer correctement leur mission.

À l'exception du personnel de direction, les salariés qui se voient attribuer leur première mission de tutorat ou d'apprentissage devront

obligatoirement suivre une formation financée en totalité par la branche ou l'OPCO.

c) Financement de l'alternance

Les contrats de professionnalisation et les contrats d'apprentissage seront financés par l'OPCO, désigné par la branche, sur la base de niveaux de prise en charge définis par la branche professionnelle ou à défaut par France compétence.

Afin de favoriser le développement de l'apprentissage, une aide financière forfaitaire est versée dans le cadre de la contribution conventionnelle aux employeurs qui recrutent un apprenti. Cette aide est complémentaire aux aides prévues par les dispositions légales et réglementaires et les dispositifs prévus par l'OPCO. Elle constitue une participation aux coûts exposés par l'établissement : rémunération, fonction tutorale, temps de formation pratique, notamment. (3)

Le montant et les modalités de cette aide sont définis par la CPNEF dans le cadre de l'affectation des ressources conventionnelles. Le montant et les modalités pourront être modulés par la CPNEF en fonction du public, du diplôme ou titre, du bassin d'emploi spécifique, et en fonction des besoins repérés dans le cadre de la GPEC de branche.

d) Accompagnement de l'apprentissage

La CPNEF établit un guide d'accompagnement de la mise en œuvre de l'apprentissage dans les entreprises de la branche.

(1) L'alinéa 2 de l'article 3.4.1 de la convention collective est étendu sous réserve du respect des articles L. 6223-8-1 et D. 6325-6 du code du travail.

(Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)

(2) L'article 3.4.4 de la convention collective est étendu sous réserve du respect de l'article R. 6223-6 du code du travail.

(Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)

(3) L'alinéa 2 du c de l'article 3.4.5 de la convention collective est étendu sous réserve du respect de l'article L. 6332-1-2 du code du travail.

(Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)

Article 4 — Validation des acquis et de l'expérience (VAE)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2021

La validation des acquis de l'expérience a pour objet de valider les acquis de son expérience pour obtenir tout ou partie d'une certification professionnelle enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles.

La branche assure un financement des actions d'accompagnement collectif à la validation des acquis de l'expérience ainsi qu'une communication et des financements dédiés, sur les fonds conventionnels.

Bien que facultatif, un accompagnement de la démarche VAE est conseillé pour maximiser les chances de réussite de la validation des acquis.

L'accompagnement VAE a pour but de permettre au salarié désirant faire valider son expérience de bénéficier d'une aide méthodologique soit pour :

- participer aux épreuves de validation ;
- constituer son dossier de recevabilité ;
- préparer son passage devant le jury.

La durée de l'accompagnement est limitée à 24 heures en temps de travail, consécutives ou non.

L'accompagnement collectif est possible et vivement encouragé par la branche professionnelle.

Ce droit s'exerce dans le cadre des dispositions légales et réglementaires.

Article 5 — Statut des salariés intégrant un dispositif de formation

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2021

Lorsqu'un salarié en poste dans l'entreprise intègre un dispositif de formation, celui-ci bénéficie, lorsque sa rémunération est maintenue, du maintien et de la continuité de l'ensemble de ses droits acquis au titre de son contrat de travail. Il bénéficie entre autres des augmentations salariales liées à la rémunération individuelle supplémentaire.

Article 6 — Dispositions pour favoriser le départ en formation des salariés les plus éloignés du système de formation continue

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2021

Article 6.1 — Champ d'application

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2021

Les salariés les plus éloignés du système de formation continue ont un besoin accru en formation pour sécuriser leur parcours professionnel. Les dispositions suivantes visent à lever les freins à leur départ en formation.

Sont concernés par les dispositions suivantes :

- les salariés sans qualification ;
- les salariés ayant une qualification inférieure ou égale au niveau 3 lorsqu'ils répondent à l'une des conditions ci-dessous :
 - être titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée de moins de 12 mois ;
 - être titulaire d'un CDI ;
 - bénéficier des dérogations au temps partiel prévues à l'article 2.1.6.1 du chapitre IV de la présente convention lorsque leur temps de travail est inférieur à un mi-temps.

Article 6.2 — Départ en formation

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2021

Lorsque le salarié part en formation, en VAE, qu'il recoure au conseiller en évolution professionnelle ou à un bilan de compétence, le coût lié aux déplacements et frais annexes (repas, garde d'enfants, transports sur justificatifs) est pris en charge dans le cadre des financements légaux ou conventionnels.

Article 6.3 — Financements dédiés

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2021

Les partenaires sociaux décident que la CPNEF définira chaque année des fonds conventionnels dédiés à la formation des salariés définis à l'article 6.1. Une enveloppe d'a minima 15 % des fonds conventionnels sera dédiée à la formation de ces salariés la 1re année qui suit l'entrée en vigueur de cet avenant. Un bilan de la consommation de cette enveloppe devra être réalisé par la CPNEF à l'issue de la première année en vue d'un réajustement du pourcentage des fonds conventionnels dédiés pour l'année suivante.

Article 7 — Reconnaissance du développement des compétences

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2021

L'entretien annuel d'évaluation, défini à l'article 5 du chapitre V de la présente convention, prévoit de faire, entre autres, le bilan des compétences développées. Cet entretien annuel d'évaluation permet de déterminer le montant de la rémunération individuelle supplémentaire (RIS) accordée annuellement au salarié.

La formation professionnelle concourt au développement des compétences. Un salarié ayant suivi une ou plusieurs formations dans l'année voit ses compétences développées. Les compétences ainsi développées peuvent permettre au salarié de prétendre à une évolution de son poste.

Pour les salariés ayant suivi une ou plusieurs formations dans l'année, l'employeur étudiera la possibilité de réviser la pesée de l'emploi.

Article 8 — Taux de contribution

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2021

Tous les employeurs de la branche professionnelle, quel que soit le nombre de salariés équivalents temps plein, doivent consacrer à la formation professionnelle continue 2,1 % de la masse salariale brute annuelle.

Cette contribution générale de la formation professionnelle de 2,1 % se compose :

- de la contribution légale unique à la formation professionnelle et à l'alternance :
 - soit 0,55 % pour les structures de moins de 11 salariés équivalents temps plein ;
 - soit 1 % pour les structures d'au moins 11 salariés équivalents temps plein ;
- d'une contribution conventionnelle visant notamment à concrétiser et accompagner la politique de formation promue par la branche :
 - soit 1,10 % de la masse salariale brute annuelle pour les structures d'au moins 11 salariés équivalents temps plein ;
 - soit 1,55 % de la masse salariale brute annuelle pour les structures de moins de 11 salariés équivalents temps plein.

L'utilisation et la répartition annuelle de la part conventionnelle seront déterminées par la CPNEF de la branche professionnelle.

En outre, et conformément aux dispositions légales, une contribution de 1 % de la masse salariale brute annuelle des contrats à durée déterminée devra être versée pour le financement du CPF CDD, dans les conditions prévues par la loi.

Article 9 — Opérateur de compétences

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2021

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

Annexe

Article Préambule

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2021

La branche professionnelle des acteurs du lien social et familial (ALISFA) regroupe l'ensemble des associations et organismes de droit privé sans but lucratif ainsi que les entreprises de l'économie sociale et solidaire visées aux articles 1er et 2 de la loi du 31 juillet 2014 n° 2014-856 et relevant du champ d'application de la convention collective nationale du 4 juin 1983 (IDCC 1261). Il s'agit des organismes qui ont pour activités principales :

- l'accueil et l'animation de la vie sociale et familiale ;
- l'intervention sociale et/ ou culturelle ;
- l'accueil de jeunes enfants.

Positionnées à l'échelle d'un quartier ou d'une commune, ces structures placent l'habitant au cœur de leur projet, mettent en œuvre une démarche participative et sont ainsi porteuses de développement territorial. Les activités réalisées par les salariés de la branche ont une vocation éducative, familiale et plurigénérationnelle : la volonté est de renforcer les dynamiques sur un territoire par le maintien et la structuration des liens entre les habitants.

L'observatoire de la branche recense 3 690 structures :

- 1 835 structures gestionnaires d'un ou plusieurs établissements d'accueil de jeunes enfants (EAJE), 967 structures gestionnaires d'un ou plusieurs centres sociaux ;

- 817 structures gérant une ou des associations de développement social local (ADSL) ;
- 71 fédérations de centres sociaux ou petite enfance.

La majorité de ces structures sont de petites tailles : 74 % comptent moins de 10 salariés en ETP. La branche compte 36 400 salariés en équivalent temps plein (ETP). 52 % des salariés sont embauchés en CDI, contre 44 % en CDD et 4 % en contrat à durée indéterminée intermittente (CDII). Selon le panorama de la branche de 2018, une des caractéristiques de notre branche est sa forte féminisation : 84 % des salariés sont des femmes.

Depuis quelques années, les entreprises de la branche doivent faire face à de nombreux changements :

- la baisse des financements publics (baisse des subventions de fonctionnement des centres sociaux, baisse des dotations des collectivités territoriales ...) ;
- l'émergence de nouveaux modèles économiques (nouvelles stratégies financières, diversification des financements : appels d'offres, tarification à l'activité, mise en concurrence, financement partenarial ...) ;
- la baisse des contrats aidés depuis fin 2017 ;
- l'évolution du cadre légal et réglementaire (agrément de la CAF pour les centres sociaux, règles strictes pour les lieux d'accueil du jeune enfant en matière de santé, d'hygiène, d'alimentation, accueil des enfants en situation de handicap ...) ;
- l'évolution des besoins des personnes accueillies (besoins spécifiques des familles et des enfants [horaires atypiques, accueil d'urgence, accueil d'enfants porteurs de handicap], évolutions sociologiques des familles, paupérisation et isolement de certains publics, montée du chômage ...) ;
- les mutations technologiques et numériques.

Les salariés de la branche sont, par ailleurs, exposés à des risques professionnels pouvant être liés à la nature des activités développées par les structures parmi lesquels :

- des risques physiques (postures de travail contraignantes notamment dans les EAJE pouvant entraîner des troubles musculo-squelettiques [TMS] ...) ;
- des risques psychosociaux pouvant être engendrés par plusieurs facteurs (charge émotionnelle liée au contact avec les personnes accueillies, relations de proximité, niveau d'exigence de plus en plus élevé, imprévus et urgences, contraintes économiques ...).

Les employeurs sont, quant à eux, confrontés à des difficultés de recrutement sur certains postes (ex : directeurs (rices), éducateurs (rices), auxiliaires de puériculture ...). À ces difficultés s'ajoute un manque d'attractivité des métiers de la branche (ex : déficit d'image de certains métiers, idées reçues sur l'emploi associatif [faible reconnaissance sociale, emplois aidés, temps partiel subi, mauvaises conditions de travail, rares perspectives d'évolution ...]).

Le contexte et les nombreux changements vécus dans la branche engendrent des conséquences sur les emplois, les formations mais aussi sur l'organisation du travail, et interrogent à la fois les besoins en compétences et la place des diplômes, et plus généralement des certifications professionnelles.

Compte tenu de ces constats, il est essentiel de renforcer l'effort de prospective de la branche afin de disposer d'une lecture plus fine des évolutions des métiers et des compétences de nos structures.

Article 1er — Mise en place d'une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans la branche

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2021

Au regard des nombreux constats réalisés par les partenaires sociaux, la mise en place d'une démarche de GPEC apparaît donc comme une nécessité pour la branche professionnelle, les employeurs et les salariés.

Pour les structures, il s'agit d'un outil d'anticipation de leurs besoins en compétences et de développement.

Pour les salariés, il s'agit d'un outil permettant de mieux appréhender l'évolution ou la transformation de leurs métiers et les compétences à mettre en œuvre, et contribuant à la sécurisation des parcours professionnels et concourant à l'employabilité.

À travers la mise en place de démarche de GPEC, il s'agira également de promouvoir la santé au travail et de prévenir les risques professionnels.

La branche doit donc créer les conditions pour mettre en œuvre une GPEC de branche, et ainsi ancrer les politiques d'emploi et de formation arbitrées par les partenaires sociaux dans une réalité actuelle et à venir. Enfin, la branche doit impulser et favoriser la mise en œuvre de démarches GPEC dans les structures en mettant à disposition l'information et les outils propres à analyser les besoins en compétences, en mettant en œuvre les actions nécessaires.

La branche a donc un rôle de levier et d'accompagnement des structures dans la mise en œuvre des politiques de GPEC.

Article 2 — Objectif de la GPEC de branche

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2021

Les partenaires sociaux ont décidé d'agir et d'initier une démarche de GPEC au niveau de la branche professionnelle. Cette démarche permettra notamment :

- d'analyser de façon prospective les évolutions qui impactent la branche, les activités et/ ou emplois émergents ou à développer, les besoins en compétences des structures ;
- de définir les axes prioritaires en matière d'alternance, de formation et certification professionnelle ;
- d'aider les structures à mettre en place des démarches de développement des compétences.

À travers la mise en place de cette démarche de GPEC, il s'agira notamment de :

- placer les travaux de la branche dans une démarche prospective et de soutenir la négociation ;

- professionnaliser les partenaires sociaux de la branche (compréhension partagée, appropriation des concepts et des outils ...) ;
- outiller les structures de la branche afin qu'elles puissent disposer de moyens dimensionnés pour les aider à anticiper et organiser leurs besoins en compétences au regard de l'évolution et des mutations de leurs activités.

Article 3 — Démarche

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2021

Les partenaires sociaux ont décidé de confier une mission à un cabinet d'expert afin d'effectuer :

- un état des lieux de la structuration actuelle de l'emploi dans la branche précisant les indicateurs à suivre à moyen et long terme ;
- une analyse prospective, permettant d'identifier les métiers et les compétences sensibles/ menacés, en mutation, en tension, ou en développement/ émergence ;
- un examen de l'écosystème de la branche professionnelle ;
- une analyse des dispositifs de formation ;
- un examen de l'appareil de formation initiale et continue afin, notamment, de savoir s'il répond aux évolutions des métiers de la branche ;
- une analyse des passerelles possibles entre les différents métiers de la branche.

À l'issue de la mission du cabinet d'expert, la branche devra avoir produit :

- les référentiels emplois/ compétences des métiers de la branche ;
- une cartographie qualitative et quantitative des emplois, métiers, compétences de la branche à 5 ans ;
- les aires de mobilité professionnelle et les passerelles envisageables entre les différents métiers de la branche ;
- une cartographie de l'offre de formation initiale et continue ;
- des outils d'aide à la mise en place de démarche de GPEC adaptés à toutes les structures de la branche.

À partir de cette mission, la branche devra déterminer ses priorités en matière de formation, d'alternance et de certification qui feront l'objet d'un avenant au présent accord.

Chapitre IX : Maladie

Article 1

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2016

En cas d'absence au travail résultant de maladie ou d'accident, les personnels des entreprises bénéficient des dispositions suivantes, relatives au maintien de salaire, sous réserve de remplir cumulativement les trois conditions suivantes :

- justifier d'une ancienneté dans l'entreprise d'au minimum 4 mois consécutifs (à l'exception des salariés du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle) ;
- justifier dans les 48 heures de cet arrêt de travail pour maladie, par l'envoi d'un arrêt de travail l'attestant ;
- pouvoir bénéficier des prestations en espèces de la sécurité sociale.

Le bénéfice du maintien du salaire dès le premier jour d'absence pour maladie est limité à deux arrêts de travail sur les 12 mois précédant tout nouvel arrêt. Au-delà, et sous réserve des dispositions spécifiques au droit local d'Alsace et de la Moselle, le maintien du salaire pour maladie ne joue qu'à compter du 4e jour d'absence, sauf accident du travail, maladie professionnelle, affection de longue durée telle que définie par l'article D. 322-1 du code de la sécurité sociale, ou en cas d'absences liées à la maladie d'une salariée dont la grossesse est médicalement constatée.

A compter du premier jour de prise en charge par l'employeur du maintien de salaire et pendant 90 jours, ils reçoivent la totalité de la rémunération nette qu'ils auraient perçue s'ils avaient continué à travailler. Pendant les 90 jours suivants, ils perçoivent 75 % de cette rémunération.

Article 2

Texte officiel · en vigueur depuis le 30 novembre 2006

Pour le calcul et le versement des indemnités, il est tenu compte des périodes déjà indemnisées durant les 12 mois antérieurs de telle sorte que l'indemnisation des périodes de maladie ou d'accident ne dépasse pas, pour ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation prévue (90 jours à 100 % et 90 jours à 75 %).

Article 3

Texte officiel · en vigueur depuis le 26 novembre 1999

Après un an de maladie, s'il y a eu rupture du contrat de travail du fait de l'employeur, le salarié est prioritaire à l'embauche pendant 2 ans.

Article 4

Texte officiel · en vigueur depuis le 26 novembre 1999

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations (indemnités journalières, rentes ou pensions) que l'intéressé

perçoit de la sécurité sociale ou du régime de prévoyance.

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 14 janvier 2005

Les dispositions de ce chapitre ne sont pas applicables aux structures relevant de l'annexe VI de la présente convention collective. Les dispositions de l'article 2.9 de ladite annexe s'appliquent en conséquence.

Maladie

Article préambule — CHAPITRE IX

Texte officiel · en vigueur depuis le 26 novembre 1999

La maladie suspend automatiquement le contrat de travail. La période de suspension est égale à la durée de l'arrêt maladie dans la limite d'un an.

Chapitre X : Retraite

Retraite

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2004

L'ouverture des droits à la retraite est fixée par les dispositions légales et conventionnelles.

Tout salarié cessant ses fonctions pour départ à la retraite bénéficie d'une indemnité de départ dont le montant est de :

1/60 de la rémunération annuelle par année de présence dans l'entreprise avec un maximum de 15 ans.

Cette indemnité est calculée sur la valeur du point au moment du départ du salarié.

Le montant de cette indemnité ne peut être inférieure aux indemnités légales.

Chapitre XI : Dispositions spéciales pour les cadres

Définition.

Article 1er

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2025

Article 1.1

De droit, les emplois rattachés à l'emploi repère de “ Directeur (trice)/ cadre fédéral ” ont un statut cadre.

Article 1.2

De même, dès lors que les niveaux minimums décrits dans le tableau ci-dessous sont atteints dans les critères formation requise, complexité de l'emploi et autonomie pour les emplois rattachés aux emplois repère d'“ Assistant (e) de gestion ou de direction ”, de “ Personnel administratif ou financier ” ou de “ Coordinnateur (trice)/ encadrement ”, alors ces emplois ont un statut cadre.

Emplois repères	Niveaux minima requis nécessaires dans les critères		
	Critère 1. Formation	Critère 2. Complexité	Critère 3. Autonomie
Assistant(e) de gestion ou de direction	4	4	3
Personnel administratif et financier	5	4	3
Coordinateur(trice) / encadrement	4	4	4

Les niveaux de positionnements exigés ci-dessus sont cumulatifs.

Les partenaires sociaux réouvriront des négociations sur le périmètre du statut cadre.

Article 1.3

Les emplois visés aux articles 1.1 et 1.2 du présent chapitre ne constituent pas une liste limitative.

En l'absence de rattachement de l'emploi au statut cadre dans les conditions prévues aux articles 1.1 et 1.2, les dispositions du présent chapitre sont applicables dès lors que l'emploi considéré entre dans la définition posée ci-après, dans l'esprit de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Ainsi, sont assimilés cadres, les salariés occupant un poste de travail qui répondent à l'un au moins des trois critères suivants :

a) Avoir une formation technique, administrative ou commerciale équivalente à celle des cadres de l'entreprise (ou à défaut de cadre dans l'entreprise, équivalente à celle des cadres de la profession) et exercer des fonctions requérant la mise en œuvre des connaissances acquises ;

b) Exercer par délégation de l'employeur un commandement sur d'autres salariés ;

c) Exercer des fonctions impliquant initiative, responsabilité, et pouvant être considérés comme ayant délégation de l'autorité du chef d'entreprise ou de la cheffe d'entreprise. Cette disposition renvoie au représentant légal de l'association ou de l'organisme de droit privé sans but lucratif employant des salariés et relevant de la présente convention collective.

Les emplois assimilés de médecin et de psychologue ont le statut cadre au titre du critère suivant : " avoir une formation technique, administrative ou commerciale équivalente à celle des cadres de l'entreprise (ou à défaut de cadre dans l'entreprise, équivalente à celle des cadres de la profession) et exercer des fonctions requérant la mise en œuvre des connaissances acquises ".

En tout état de cause, le rattachement par l'employeur de l'emploi au statut cadre s'effectue à partir de la fiche de poste comme mentionnée à l'article 2.1 du chapitre XII, établie par ce dernier et permettant de déterminer si l'emploi présente les caractéristiques nécessaires de rattachement audit statut.

Reconnaissance du statut de cadre.

Article 2

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2025

Le contrat de travail doit obligatoirement mentionner la qualité de cadre.

Période d'essai

Article 3

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2025

La période d'essai est définie à l'article 4 du chapitre III de la présente convention collective. Pendant la période d'essai, les deux parties peuvent se séparer à tout moment à condition de respecter le délai de prévenance tel que fixé par la loi.

À la fin de la période d'essai, s'il n'y a pas de dénonciation, le contrat de travail prend son plein effet.

Rupture du contrat de travail

Article 4

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2025

Que la résiliation du contrat de travail soit le fait de l'une ou de l'autre des parties, la durée du délai-congé (préavis) est fixée, après la période d'essai, à trois mois, sous réserve des dispositions spécifiques au droit local applicables dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle.

Ces dispositions ne sont pas applicables en cas de licenciement pour faute grave ou lourde.

Dans le cas d'inobservation du préavis, par l'une ou l'autre des parties, sauf accord entre elles, celle qui ne respecte pas le préavis doit à l'autre une indemnité égale aux appointements dont le cadre aurait bénéficié s'il avait travaillé jusqu'à expiration du délai-congé.

Quand le préavis est observé, qu'il soit consécutif à un licenciement ou à une démission, le cadre est autorisé à s'absenter deux heures par jour de travail ou une journée entière par semaine de travail pour la recherche d'un emploi, à prendre en accord avec l'employeur.

Lorsqu'il s'agit d'un licenciement, ces heures sont rémunérées.

Indemnités de licenciement

Article 5

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2025

Le cadre licencié, alors qu'il compte plus d'un an de présence au service du même employeur a droit, sauf en cas de faute grave ou lourde, à une indemnité de licenciement. Cette indemnité de licenciement est calculée sur la base d'un demi-mois de salaire par année d'ancienneté (et au prorata pour l'année commencée) depuis l'entrée dans l'entreprise.

Le salaire de base servant au calcul de l'indemnité de licenciement est le salaire moyen des douze derniers mois ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le salaire moyen des trois derniers mois. Toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui a été versée pendant cette période est prise en compte pro rata temporis.

Ladite indemnité ne peut dépasser une somme égale à neuf mois de salaire et ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

Toutefois, l'application des dispositions du présent article ne peut avoir pour effet de verser, du fait du licenciement, des indemnités dont le montant serait supérieur au total des rémunérations, y compris le montant des indemnités de départ en retraite, que percevrait l'intéressé s'il conservait ses fonctions jusqu'à l'âge légal de la retraite.

(1) L'article 5 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 1234-2 du code du travail, lesquelles prévoient une indemnité légale minimum dans le cadre des licenciements sans pour autant prévoir de plafonnement de montant. Ainsi, le plafonnement de l'indemnité conventionnelle de licenciement ne doit pas aboutir à ce que l'indemnité conventionnelle soit inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

(Arrêté du 7 novembre 2025 - art. 1)

Régime de retraite et de prévoyance

Article 6

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2025

À compter du premier jour dans l'exercice de fonction en qualité de cadre, les cadres et assimilés sont obligatoirement inscrits :

- à un régime de retraite complémentaire, dépendant de l'Agirc-Arrco ;
- à un régime de prévoyance, dont le taux de cotisation est au minimum de 1,5 % sur le salaire limité au plafond de la sécurité sociale à la charge exclusive de l'employeur, conformément aux dispositions légales et à celles relatives à la prévoyance visées au chapitre XIII de la présente convention collective.

Conventions de forfait en jours sur l'année

Article 7

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2025

Le personnel d'encadrement tel que défini à l'article 1er du chapitre XI de la convention collective est normalement assujéti aux règles relatives à la durée du travail définies par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Néanmoins, un forfait annuel en jours pourra être proposé par l'employeur selon les dispositions spécifiques énumérées ci-dessous aux cadres expressément définis ci-après.

Article 7.1

Mise en œuvre

La mise en œuvre à l'initiative de l'employeur d'un forfait annuel en jours, pour les salariés expressément définis ci-après à l'article 7.2 qui l'acceptent, doit faire l'objet d'une négociation dans les entreprises ou établissements où existent des représentants du personnel en capacité de conclure des accords collectifs.

Lorsque, dans ces entreprises ou établissements, la négociation engagée en application de l'alinéa ci-dessus n'a pas abouti à la conclusion d'un accord, l'employeur peut proposer aux salariés définis ci-après la mise en œuvre d'un forfait annuel en jours selon les dispositions ci-dessous énoncées.

Dans les entreprises non dotées de représentants du personnel en capacité de conclure des accords collectifs, l'employeur pourra proposer aux salariés définis ci-après à l'article 7.2 l'application d'un forfait annuel en jours selon les modalités et conditions suivantes énoncées ci-après.

La mise en place du forfait annuel en jour requiert l'accord écrit du salarié par la signature d'une convention individuelle de forfait jour. Celle-ci peut être incluse au contrat de travail du salarié, en complément des mentions obligatoires prévues à l'article 3 chapitre III de la présence convention collective.

Le refus du salarié n'est pas constitutif d'une faute.

La convention individuelle stipule :

- l'appartenance à la catégorie définie dans le présent chapitre ;
- le nombre de jours à travailler au cours de la période de référence ;
- la rémunération forfaitaire correspondante ;
- les modalités de dépassement du forfait annuel et la majoration correspondante ;
- les modalités de contrôle de la charge de travail ;
- le cas échéant, les éventuelles périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise ou les conditions dans lesquelles ces périodes peuvent être fixées par l'employeur ;
- les dispositions conventionnelles relatives aux cadres et au forfait jour applicables dans l'entreprise.

Article 7.2

Bénéficiaires

L'employeur peut proposer une convention de forfait en jour sur l'année aux salariés cadres tels que définis à l'article 1er du chapitre XI de la convention collective. Les cadres visés sont ceux qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'entreprise, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

Article 7.3

Nombre de jours travaillés

La convention individuelle de forfait détermine le nombre de jours sur la base duquel le forfait annuel en jours est défini.

Le nombre de jours à travailler est fixé à 210 jours ouvrés par année civile ou toute autre période de 12 mois consécutifs définie au sein de la convention individuelle (période de référence). Ce nombre de jours est établi sur la base d'un droit intégral à congés payés légaux et conventionnels.

Le décompte du temps de travail se fera en journée complète ou en demi-journée.

Est considéré comme demi-journée la période de travail réalisée avant ou après 13 h 00.

Les salariés assujettis à un forfait annuel en jours, peuvent bénéficier avec l'accord de leur employeur d'un forfait jours réduit inférieur à 210 jours. Dans ce cas, la convention individuelle de forfait doit spécifier le nombre de jours que le salarié doit travailler sur la période de référence.

Le cas échéant, la rémunération des salariés au forfait en jours réduit sera proportionnelle au nombre de jours travaillés.

Article 7.4

Repos complémentaires

Afin de permettre le respect du forfait annuel en jours convenu, les salariés concernés bénéficieront de jours de repos s'ajoutant aux congés payés, aux congés conventionnelles supplémentaires et aux jours fériés chômés.

Le nombre de jours de repos variera selon les années, en fonction du nombre de jours de l'année considérée, des repos hebdomadaires et du positionnement des jours fériés, de telle sorte que le forfait annuel soit respecté (210 jours par année civile ou toute autre période de 12 mois consécutifs).

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

Les jours de repos complémentaires devront être pris de manière régulière au cours de la période de référence d'exécution du forfait.

Les jours de repos complémentaires non pris en fin de période de référence sont perdus.

Article 7.5

Entrée et sortie en cours de période de référence

En cas d'entrée ou de sortie des effectifs en cours de période de référence, il sera défini individuellement le nombre de jours à travailler sur la période de référence entamée, en tenant compte du nombre de jours ouvrés, de jours fériés chômés, du nombre éventuel de jours de congés payés (légaux et conventionnels) pouvant être pris sur la période et d'un nombre de jours de repos supplémentaires calculé au prorata du nombre de mois de présence sur la période de référence.

Exemple : si la période de référence est fixée du 1er janvier au 31 décembre, il convient d'opérer le calcul suivant le nombre de jours calendaires (de la date d'embauche au 31 décembre de l'année N) – le nombre de jours de repos hebdomadaire (de la date d'embauche au 31 décembre de l'année N) – le nombre de jours fériés chômés au réel – le nombre de jours de congés payés légaux et conventionnels pouvant être pris au cours de la période – le prorata des jours de repos supplémentaires + la journée de solidarité (si elle n'a pas encore été effectuée dans l'entreprise).

Article 7.6

Gestion des absences

En cas d'absence non assimilée à du temps de travail effectif tel que défini par le code du travail ou la présente convention collective, égale ou supérieure à une demi-journée, la rémunération mensuelle sera réduite au prorata de la durée de l'absence.

Chaque journée d'absence sera valorisée par le rapport entre la rémunération annuelle brute et le nombre de jours payés du forfait jour. La rémunération annuelle s'entend de la rémunération de base (art. 1.1 du chapitre V), de l'expérience professionnelle (art. 1.2 du chapitre V), de la prime définie à l'article 7.9 du présent chapitre et de tout autre élément de rémunération accordé en contrepartie ou à l'occasion de la prestation de travail.

Elle est déterminée par le calcul suivant : (rémunération annuelle divisée par le nombre de jour inscrits au forfait) multiplié par le nombre de jour d'absence. En cas de demi-journée, le résultat sera divisé par deux.

Exemple : pour une absence de 2 jours non indemnisés, la retenue devra être de : $(40\,000\text{ €} / 210\text{ jours}) \times 2 = 190\text{ €} \times 2 = 380\text{ €}$.

Article 7.7

Dépassement du plafond

Le plafond tel que fixé dans la convention individuelle de forfait, pourra de manière exceptionnelle être dépassé. Conformément aux dispositions légales, le salarié qui le souhaite peut, avec l'autorisation exprès de son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire. La renonciation aux jours de repos supplémentaires et le dépassement du plafond repose sur l'accord écrit de l'employeur et du salarié.

Cette possibilité doit être établie par écrit dans la convention individuelle qui précise dans tel cas, le nombre de jours travaillés dans l'année, qui ne peut excéder un nombre maximal de 218. La convention individuelle doit mentionner le taux de la majoration qui ne peut être inférieure à 15 %, applicable à la rémunération de ces jours de travail supplémentaires au-delà de 210 jours.

Article 7.8

Durée maximale du travail

Les règles légales relatives au repos quotidien (11 heures consécutives), au repos hebdomadaire (24 heures auxquelles s'ajoutent 11 heures de repos quotidien, en principe le dimanche suivi ou précédé d'un repos quotidien), et à 6 jours de travail maximum par semaine, leur sont applicables.

En revanche, les salariés concernés par une convention de forfait en jours ne sont pas soumis aux dispositions relatives :

- aux durées légales et conventionnelles hebdomadaires de travail ;
- aux durées légales et conventionnelles quotidiennes maximales du travail ;
- aux durées légales et conventionnelles hebdomadaires maximales de travail.

Les salariés concernés par une convention de forfait en jours gèrent en autonomie l'organisation de leur temps de travail afin de respecter les dispositions visées ci-dessus.

Par un suivi régulier, l'employeur s'assure que la charge de travail et l'amplitude journalière permettent aux salariés de respecter notamment les durées maximales de travail et les durées minimales de repos.

7.8.1. Travail le dimanche et les jours fériés chômés (1)

Lorsque les nécessités de service obligent un salarié en forfait jour à travailler un jour férié ou un dimanche, il bénéficie en contrepartie de ce temps travaillé d'un repos compensateur de remplacement, d'une durée équivalente, majorée de 50 %. Ce temps de repos doit être pris dans les trois mois suivants.

À partir du 4e mois, à défaut de pouvoir prendre ce repos compensateur en raison notamment des nécessités de service ou d'arrêt de travail, le salarié bénéficie d'une majoration de salaire qui ne peut être inférieure à 25 %, applicable à la rémunération de cette journée ou demi-journée travaillée.

Article 7.9

Rémunération

La rémunération forfaitaire, versée mensuellement au salarié au regard de la grille conventionnelle de classification, est indépendante du nombre de jours ou demi-journées de travail effectif accompli durant la période de paie et du nombre d'heures de travail effectif accompli au cours d'une journée.

Les partenaires sociaux rappellent que la rémunération d'un salarié en forfait jour doit être en rapport avec les sujétions que son travail implique. La rémunération doit notamment tenir compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de sa fonction, de sa charge de travail et des impératifs d'amplitude horaire correspondant et dépassant la durée légale. Afin de tenir compte de la sujétion particulière liée au forfait en jours, les cadres ayant conclu une convention de forfait en jours bénéficieront d'une prime de forfait. Cette prime de forfait jours ne peut être inférieure à 1 200 € bruts annuels. Elle est versée mensuellement par douzième.

Les partenaires sociaux s'engagent à réouvrir des négociations chaque année sur le montant minimum de la prime.

En cas de forfait jour réduit, inférieur à 210 jours la prime de forfait sera calculée au prorata.

Article 7.10

Suivi des jours travaillés

Un planning mensuel prévisionnel et un bilan annuel de contrôle des journées travaillées, des jours de repos et jours de congés sera tenu par l'employeur.

À cet effet, les cadres concernés doivent remettre, une fois par mois à l'employeur, qui le valide, un document récapitulant le nombre de jours déjà travaillés, le nombre de jours de repos pris et restant à prendre. Ce document peut prendre différentes formes (papier, numérique ...).

À la fin de chaque semaine de travail, les salariés au forfait en jours devront informer leur supérieur hiérarchique de l'horaire de début et de fin de chaque journée et/ ou demi-journée de travail.

L'amplitude maximale journalière des salariés en convention de forfait est de 13 heures.

Dès lors, le nombre de jours travaillés fait l'objet de la tenue d'une comptabilité faisant apparaître le nombre et les dates des journées ou demi-journées travaillées ainsi que les dates et la qualification des jours de repos (repos hebdomadaire, congés payés ou repos complémentaire).

À la fin de chaque période de référence, la direction établira un récapitulatif des journées ou demi-journées travaillées.

Il est entendu que ce suivi a pour but de contrôler la charge de travail en vue de concourir à préserver le droit au repos et à la santé des salariés en apportant tous les correctifs nécessaires.

S'il est constaté une charge de travail anormale, l'employeur devra organiser un entretien avec le salarié dans les plus brefs délais. Il sera tenu compte de celui-ci afin d'ajuster, le cas échéant, l'organisation du travail et la charge de travail. Les mesures correctives prises devront faire l'objet d'un document écrit.

En outre, les représentants du personnel devront être consultés chaque année sur le recours aux conventions de forfait, les modalités de suivi de la charge de travail et les moyens d'en assurer une meilleure régulation.

Article 7.11

Entretien périodique

Un entretien trimestriel individuel est organisé par l'employeur, avec chaque salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année. Il porte sur la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que sur la rémunération du salarié.

Par ailleurs, chaque salarié aura la possibilité par tout moyen et à tout moment en cours d'année de solliciter un entretien avec son employeur, afin de faire part de toute difficulté.

Le cas échéant, à l'issue de cet entretien, un compte-rendu sera établi, lequel fera état des échanges intervenus et des éventuelles mesures pertinentes à mettre en œuvre par l'employeur afin de rétablir dans les plus brefs délais des conditions de travail satisfaisantes.

Une action formation sur la gestion de la charge de travail pourra être mise en place à la demande de l'employeur ou du salarié.

Article 7.12

Exercice d'un mandat syndical ou de représentation du personnel

Dans la continuité des dispositions précédentes relatives au suivi de la charge de travail, les salariés bénéficiant du statut cadre au forfait jour et titulaire d'un mandat syndical ou de représentation du personnel, doivent pouvoir trouver les conditions d'exercice permettant d'assurer un équilibre entre leur vie personnelle, l'activité professionnelle et l'exercice d'activités électives et/ ou syndicales.

Le décompte des heures de délégation se fait par demi-journée égale à 3,5 heures.

Lors de l'entretien individuel visé à l'article 7.11 du présent chapitre, les conditions d'exercice du mandat au regard de l'activité professionnelle sont abordées, notamment en ce qui concerne la prise de temps de délégation.

(1) L'article 7.8.1 est étendu d'une part, sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3132-3 et suivants du code du travail qui prévoient le principe du repos dominical et les cas dans lesquels il peut être dérogé à ce principe et d'autre part, sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3133-4 à L. 3133-6 du code du travail selon lesquelles le 1er mai est un jour férié et chômé, le chômage du 1er mai ne pouvant pas être une cause de réduction du salaire et s'il est travaillé dans des établissements et services qui ne peuvent interrompre le travail en raison de la nature de leur activité, la rémunération du salarié devant être doublée.

Modalités du droit à la déconnexion

Article 8

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2025

L'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) mis à disposition des salariés bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, doit respecter leur vie personnelle. L'employeur porte une attention particulière à ce que l'utilisation des NTIC ne crée pas des risques professionnels liés à la surcharge du travail.

À cet égard, ils bénéficient d'un droit à déconnexion en dehors du temps de travail, pendant les jours de repos hebdomadaires et les congés, ainsi que l'ensemble des périodes de suspension de leur contrat de travail.

Ce droit à la déconnexion consiste à éteindre et/ ou désactiver les outils de communication mis à leur disposition comme le téléphone portable, l'ordinateur portable et la messagerie électronique professionnelle en dehors des jours habituels de travail.

Les salariés ne peuvent pas être sanctionnés pour ne pas avoir répondu à une sollicitation, en dehors du temps de travail, lors des jours de repos hebdomadaires ou pendant toute période de suspension du contrat de travail (hors exigence liée à la restitution temporaire du matériel afin d'assurer la continuité de l'activité).

Égalité professionnelle femme-homme

Article 9

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2025

Les partenaires sociaux réaffirment le principe selon lequel les femmes et les hommes doivent bénéficier des mêmes possibilités d'évolution de carrière notamment en ce qui concerne la promotion professionnelle et l'accès aux responsabilités.

Il est rappelé que pour un même travail ou un travail de valeur égal, une égalité de rémunération entre tous les salariés doit être assurée.

L'accès au statut cadre doit reposer sur les compétences et aptitudes professionnelles abstraction faite de toutes autres considérations pouvant être liées, notamment, au sexe du salarié.

De même, les partenaires sociaux rappellent la nécessité d'assurer l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. À qualification, fonction, compétence et expérience équivalentes, les femmes et les hommes bénéficient de la même pesée, de la même reconnaissance de l'acquisition de compétences, des mêmes possibilités d'évolution professionnelle et du même statut pour la même fonction.

Chapitre XII : Système de classification

Article 1er — Les éléments de classification

Texte officiel · en vigueur depuis le 21 octobre 2023

1.1. Les familles de métiers

Une famille de métiers est un regroupement d'emplois repères qui ont des points communs du fait de leurs activités ou du champ dans lequel s'exerce leur activité.

La branche professionnelle compte 5 familles de métiers au sein desquelles sont classés les emplois repères.

Les familles de métiers sont les suivantes :

1. Animation sociale et socioculturelle.
2. Petite enfance.
3. Encadrement et direction.
4. Administratif et financier.
5. Services et technique.

1.2. Les emplois repères

Les emplois repères sont regroupés en fonction de chaque famille de métiers et sont au nombre de quinze dans la branche professionnelle. Les emplois repères représentent la majorité des emplois existants dans la branche et en assurent la cohérence.

Les emplois repères permettent le regroupement d'emplois distincts, mais proches par leur (s) mission (s) ou leur (s) niveau (x) de responsabilité (s) et de compétences.

Au sein de chaque emploi repère, une liste, non exhaustive, d'emplois rattachés est définie par la convention collective.

Les emplois rattachés complètent la description des emplois repères à l'article 4.1.

Les emplois repères répartis dans les familles de métiers sont les suivants :

1.2.1. Animation sociale et socioculturelle

Animateur (trice) d'activité.

Animateur (trice).

Intervenant (e) social (e).

Intervenant (e) spécialisé (e).

1.2.2. Petite enfance

Animation petite enfance.

Accompagnement petite enfance et parentalité.

Éducation petite enfance.

1.2.3. Encadrement et direction

Coordinateur (trice)/ encadrement.

Directeur (trice)/ cadre fédéral (e).

1.2.4. Administratif et financier

Assistant (e) de gestion ou de direction.

Personnel administratif ou financier.

Chargé (e) d'accueil.

Secrétaire.

1.2.5. Services et technique

Personnel de maintenance, service et restauration.

Personnel médical et paramédical.

1.3. Les critères

Le système repose sur huit critères permettant de définir le niveau de compétences et de responsabilités requis par l'emploi. Chaque critère comporte plusieurs niveaux de positionnement.

Les 8 critères mis en place dans la convention collective sont les suivants : formation requise, complexité de l'emploi, autonomie, dimensions relationnelles avec le public accueilli, responsabilités financières, responsabilités dans la gestion des ressources humaines, sécurité des personnes et des matériels de l'entreprise et contribution au projet de l'entreprise.

1.4. La grille de cotation

La grille de cotation, présentée à l'article 3.2 est l'outil de pesée des emplois qui s'appuie sur la fiche de définition d'emploi telle que mentionnée à l'article 2.1. Elle regroupe les 8 critères, chacun comportant plusieurs niveaux de positionnement.

Les premiers niveaux de positionnement de chaque critère déterminent le niveau de base de classification qui correspondent au salaire socle conventionnel (SSC). Pour les niveaux de positionnement supérieurs, une valeur exprimée en points est attribuée.

Article 2 — La méthode de classification

Texte officiel · en vigueur depuis le 12 janvier 2023

L'application du système de classification permet de déterminer la pesée de l'emploi nécessaire au calcul de la rémunération de base.

2.1. Définition de l'emploi

La définition de l'emploi ainsi que sa pesée sont réalisées par l'employeur.

La définition d'emploi correspond à une fiche de poste décrivant les missions et activités associées à l'emploi concerné, permettant d'évaluer les compétences nécessaires à la tenue du poste.

2.2. Rattachement de l'emploi à un emploi repère

Chaque emploi est rattaché à un emploi repère. Chaque emploi repère est défini à l'article 4.1 du présent chapitre.

Dans le cas exceptionnel où le rattachement de l'emploi à un emploi repère n'est pas possible parce que, de manière cumulative :

- ni l'intitulé ;
- ni les missions ;
- ni les activités ne correspondent à aucun emploi repère ni à aucun emploi rattaché ;
- ni les niveaux de positionnement de points attribués pour chaque critère dans les emplois repères ne correspondent à l'emploi occupé.

Dans ce cas précis, l'employeur pèse cet emploi en évaluant pour chacun des critères le niveau de positionnement correspondant et arrête le nombre total de points servant à la rémunération de base.

Une fois par an, lors d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), les partenaires sociaux étudieront via l'observatoire de la branche professionnelle, les données remontées des entreprises afin d'étudier la nécessité de créer ou modifier un emploi repère conformément à l'article 7 du présent chapitre.

D'autres emplois spécifiques sont gérés par des chapitres particuliers pour les emplois concernés notamment les assistant (e) s maternel (le) s.

Article 3 — Modalité de pesée des emplois

Texte officiel · en vigueur depuis le 21 octobre 2023

3.1. Pesée de l'emploi

La pesée des emplois est réalisée par l'employeur avec la grille de cotation. Elle s'effectue en déterminant, pour chaque critère, le niveau de positionnement correspondant à l'exercice de l'emploi.

La pesée résulte de la somme des points correspondant au niveau de positionnement sélectionné dans chacun des critères.

L'employeur transmet par écrit, le détail de la pesée de l'emploi du salarié. La pesée détaillée peut être communiquée par exemple au sein du contrat de travail ou dans une annexe à ce dernier.

Pour chaque critère dans un emploi repère, est fixé un niveau minimum de pesée en dessous duquel il n'est pas possible de peser un emploi rattaché. Il n'est pas possible d'attribuer des points intermédiaires aux niveaux de positionnement mis en place par le présent chapitre.

Le niveau maximum de chaque critère et de la pesée de l'emploi repère est précisé à titre indicatif afin d'assurer une cohérence entre les

emplois repères. C'est notamment le cas de l'emploi repère directeur (trice)/ cadre fédéral (e) lorsque l'emploi est exercé, par exemple, dans une structure de plus de 50 salariés équivalent temps plein ou multi-gestionnaire ou située dans un territoire ou environnement complexe. Dans ce cas, la pesée peut être supérieure.

Lors de la pesée de l'emploi, pour chacun des 8 critères, un seul niveau de positionnement est choisi.

Le salaire socle conventionnel, qui constitue l'une des composantes de la rémunération de base, correspond au premier niveau de positionnement de chaque critère.

3.2. Grille de cotation pour la pesée de l'emploi

L'employeur en fonction du poste occupé est libre dans la dénomination de l'intitulé de l'emploi. Il doit utiliser les dénominations proposées par la branche quand cela est possible.

La description des missions de chaque emploi repère est complétée d'une rubrique d'emplois rattachés.

Les huit critères de la grille de cotation se présentent ainsi :

- Niveaux de qualification

Critère 1 : formation requise

Positionnement	Contenu	Points
1	Pas de diplôme ou certification requis par l'emploi.	SSC
2	Diplômes ou certifications de niveau 3 requis par l'emploi.	5
3	Diplômes ou certifications de niveau 4 requis par l'emploi	15
4	Diplômes ou certifications de niveau 5 requis par l'emploi.	35
5	Diplômes ou certifications de niveau 6 requis par l'emploi.	55
6	Diplômes ou certifications de niveau 7 requis par l'emploi.	90
7	Diplômes ou certifications de niveau 8 et plus requis par l'emploi.	120

- Responsabilités et compétences techniques et relationnelles des métiers du lien social et familial

Critère 2 : complexité de l'emploi

Positionnement	Contenu	Points
1	L'emploi nécessite de faire appel à la connaissance de modes opératoires connus. L'emploi oblige à reproduire ces modes opératoires de manière habituelle, régulière.	SSC
2	L'emploi nécessite régulièrement de l'adaptation. La complexité de l'emploi implique de trouver des solutions.	5
3	L'emploi nécessite l'analyse de plusieurs processus en cours. Il implique d'utiliser ses compétences dans un domaine d'activité.	15
4	L'emploi nécessite l'analyse de plusieurs processus en cours. Il implique d'utiliser ses compétences dans plusieurs domaines d'activités.	30
5	L'emploi nécessite de trouver des réponses et d'être force de propositions dans plusieurs domaines d'activités.	45
6	L'emploi nécessite d'analyser, de concevoir et de coordonner des domaines d'activité.	65
7	L'emploi requiert la maîtrise de plusieurs domaines de compétences ou l'expertise avérée dans un domaine de compétences, permettant le développement et/ ou la participation à une démarche stratégique.	80
8	L'emploi requiert l'expertise avérée dans plusieurs domaines de compétences permettant d'anticiper les évolutions stratégiques. L'analyse de ces évolutions stratégiques a pour but de préparer les décisions politiques.	110

Critère 3 : autonomie

Positionnement	Contenu	Points
1	Les demandes d'exécution de l'emploi sont directes et précises. Les vérifications sont faites sur le respect des procédures.	SSC
2	Les demandes d'exécution de l'emploi s'inscrivent dans un ou plusieurs domaines d'activités. Les vérifications sont faites sur l'atteinte des résultats dans le temps et les délais impartis.	5
3	La gestion d'un ou des domaines d'activités requiert la mise en œuvre d'objectifs fixés par le supérieur hiérarchique. Les vérifications sont faites à l'aide de points d'étapes réguliers.	15
4	Le pilotage d'un projet pour l'ensemble de l'entreprise requiert la mise en œuvre d'objectifs fixés par le supérieur hiérarchique. Les vérifications sont faites à l'aide de points d'étapes réguliers.	25
5	Le pilotage du projet d'un établissement de l'entreprise requiert la mise en œuvre d'objectifs fixés par le/ la responsable hiérarchique direct. Les vérifications sont faites à l'aide de bilans intermédiaires.	35
6	Le pilotage et la gestion stratégique d'une entreprise requièrent la mise en œuvre d'orientations et d'objectifs fixés avec les instances politiques. Les vérifications sont faites sur l'efficacité, la pertinence, et l'opportunité des choix effectués.	55

Critère 4 : dimensions relationnelles avec le public accueilli (1)

Positionnement	Contenu	Points
1	L'emploi requiert des contacts ponctuels avec le public accueilli.	SSC
2	L'emploi requiert des échanges réguliers avec le public accueilli.	1
3	L'emploi requiert un accompagnement du public accueilli.	7
4	L'emploi requiert la mobilisation du public accueilli au projet de l'entreprise.	18
5	L'emploi requiert de gérer des situations complexes avec ou entre le public accueilli.	30

- Responsabilités et compétences en lien avec le fonctionnement de la structure et la sécurité des biens et des personnes

Critère 5 : responsabilités financières

Positionnement	Contenu	Points
1	L'emploi n'implique pas de responsabilités financières.	SSC
2	L'emploi implique une responsabilité d'une caisse et/ ou des achats courants.	2
3	L'emploi implique une responsabilité dans le suivi et l'exécution d'un budget.	10
4	L'emploi implique une responsabilité dans la gestion d'un budget (suivi, participation à la recherche de financements conjoncturels) dans un domaine d'activité.	20
5	L'emploi implique une responsabilité dans la construction et la gestion budgétaire dans plusieurs domaines d'activités (suivi, participation à la recherche de financements conjoncturels).	40
6	L'emploi implique une responsabilité dans la construction et la gestion budgétaire de l'entreprise ou d'un établissement de l'entreprise.	50
7	L'emploi implique la responsabilité dans la construction et la gestion budgétaire de l'entreprise ou d'un établissement ainsi que dans la recherche de financements structurels.	55
8	L'emploi implique la responsabilité dans la construction et la gestion budgétaire d'une entreprise ayant un budget consolidé de plusieurs établissements ainsi que dans la recherche de financements structurels.	60

Critère 6 : responsabilités dans la gestion des ressources humaines

Positionnement	Contenu	Points
1	L'emploi n'implique pas de responsabilités dans la gestion des ressources humaines.	SSC
2	L'emploi implique le suivi de l'exécution du travail d'une ou plusieurs personnes d'une équipe.	10
3	L'emploi implique la gestion d'une partie des ressources humaines pour une partie de l'équipe de l'entreprise ou de l'établissement.	20
4	L'emploi implique la gestion d'une partie des ressources humaines pour l'ensemble de l'entreprise.	25
5	L'emploi implique la gestion de l'ensemble des ressources humaines d'un établissement ou d'une entreprise.	30
6	L'emploi implique par délégation la définition de la politique et la mise en œuvre des ressources humaines de l'entreprise dont l'effectif est de moins de 20 salariés équivalents temps pleins (ETP) en lien avec les instances politiques.	40
7	L'emploi implique par délégation la définition de la politique et la mise en œuvre des ressources humaines de l'entreprise dont l'effectif est compris entre 20 salariés ETP et moins de 50 salariés ETP en lien avec les instances politiques.	50
8	L'emploi implique par délégation la définition de la politique et la mise en œuvre des ressources humaines de l'entreprise dont l'effectif est d'au moins de 50 salariés ETP en lien avec les instances politiques.	60

Critère 7 : sécurité des personnes et des matériels de l'entreprise

Positionnement	Contenu	Points
1	Participe individuellement à la sécurité générale des matériels et/ ou des personnes (salariés, bénévoles, public accueilli) de l'entreprise.	SSC
2	Responsabilité de l'utilisation des matériels mis à disposition du public accueilli (éducatif, pédagogique ...) et de la sécurité du public accueilli dans le cadre de l'activité.	5
3	Responsabilité de l'utilisation des matériels de l'entreprise et de la sécurité des personnes dans le cadre de l'activité.	20
4	Responsabilité de la sécurité des personnes (salariés, bénévoles et public accueilli) et des matériels d'un établissement.	35
5	Responsabilité de la sécurité des personnes (salariés, bénévoles, et public accueilli) et des matériels d'une entreprise de moins de 50 salariés équivalent temps plein.	50
6	Responsabilité de la sécurité des personnes (salariés, bénévoles, et public accueilli) et des matériels d'une entreprise de 50 salariés équivalent temps plein ou de plusieurs établissements.	70

- Contribution au projet de l'entreprise

Critère 8 : contribution au projet de l'entreprise

Positionnement	Contenu	Points
1	L'emploi implique de contribuer au bon fonctionnement du projet de l'entreprise.	SSC
2	L'emploi implique de participer à la mise en œuvre d'actions visant à la réussite du projet de l'entreprise.	10
3	L'emploi implique la participation à l'élaboration et à la réussite du projet en lien avec le projet de l'entreprise.	20
4	L'emploi implique la responsabilité du pilotage d'un projet agréé en lien avec le projet de l'entreprise.	30
5	L'emploi implique la responsabilité du pilotage du projet de l'entreprise, (en lien avec les orientations données par les instances politiques).	45

Article 4 — Les emplois repères

Texte officiel · en vigueur depuis le 21 octobre 2023

4.1. Description des emplois repères

Animation sociale et socioculturelle

- Animateur (trice) d'activité :
 - emplois assimilés : aide-animateur (trice), animateur (trice) loisirs, animateur (trice) débutant, animateur (trice) accueil collectif de mineurs (ACM), assistant (e) en animation ;
 - mission (s) principale (s) : contribue à la mise en œuvre du projet dans sa fonction socio-éducative notamment en ce qui concerne l'animation des loisirs, et l'accompagnement à la scolarité, participe à la création du projet d'activité et/ ou pédagogique de son secteur d'activité.

- **Animateur (trice) :**
 - emplois assimilés : animateur (trice) spécialisé (e), animateur (trice) coordinateur, animateur (trice) responsable de secteur, animateur responsable d'accueil collectif de mineurs, animateur (trice) enfants/ adolescents/ jeunes, animateur (trice) socioculturel, animateur (trice) d'insertion, animateur (trice) de prévention ;
 - mission (s) principale (s) : assure l'accompagnement des missions socio-éducatives dans le cadre du projet de l'entreprise, participe à la création du projet d'activité et/ ou pédagogique de son secteur d'activité.
- **Intervenant (e) social :**
 - emplois assimilés : agent de développement, assistant (e) social (e), conseiller (ère) bilan, conseiller (ère) conjugale, conseiller (ère) en insertion et orientation professionnelle, conseiller (ère) en économie sociale et familiale, éducateur (trice) spécialisé (e), formateur (trice), intervenant (e) social (e), référent (e) de secteur, référent (e) famille, médiateur (trice) familial, médiateur (trice) culturel (le), chargé (e) d'insertion ou de médiation ;
 - mission (s) principale (s) : assure une intervention spécifique socio-éducative en lien avec le projet de l'entreprise.
- **Intervenant (e) spécialisé (e) :**
 - emplois assimilés : bibliothécaire, documentaliste, écrivain public, professeur de ..., ludothécaire, ingénieur (e) du son, ingénieur (e) lumière ;
 - mission (s) principale (s) : développe une activité spécifique en lien avec sa technicité concourant aux projets de l'entreprise.

Petite enfance

- **Animation petite enfance :**
 - emplois assimilés : animateur (trice) petite enfance.

L'emploi assimilé d'assistant (e) maternel (le) est aussi présent au sein de la branche professionnelle. L'emploi d'assistant (e) maternel (le) n'est pas régi par le présent chapitre mais par les dispositions du chapitre XV de la présente convention collective ;

 - mission (s) principale (s) : contribue à la mise en œuvre du projet en participant à la fonction éducative ou de soin, participe à la création du projet d'activité et/ ou pédagogique de son secteur d'activité.
- **Accompagnement petite enfance et parentalité :**
 - emplois assimilés : auxiliaire de puériculture et de soin, animateur (trice)/ accueillant lieu accueil d'écoute enfants parents (LAEP), animateur (trice) relais petite enfance (RPE) ;
 - mission (s) principale (s) : assure un accompagnement dans la mission éducative et/ ou de soin du jeune enfant, en lien avec le projet d'établissement participe à la création du projet d'activité et/ ou pédagogique de son secteur d'activité.
- **Éducation petite enfance :**
 - emplois assimilés : éducateur (trice) de jeunes enfants, puéricultrice, responsable pédagogique ;
 - mission (s) principale (s) : assure une mission éducative et/ ou de soin du jeune enfant en lien avec le projet d'établissement, participe à la création du projet d'activité et/ ou pédagogique de son secteur d'activité.

Encadrement et direction

- **Coordinateur (trice)/ encadrement :**
 - emplois assimilés : chef (fe) de projet, coordonnateur (trice), coordinateur (trice) fonctionnel, référent (e) de secteur, responsable de secteur, responsable de la coordination de service de soin, chargé (e) de mission fédéral, responsable d'accueil collectif de mineurs, animateur (trice) responsable de halte-garderie, responsable de lieu d'accueil du jeune enfant, responsable adjoint du lieu d'accueil du jeune enfant, responsable relais petite enfance, responsable administratif, coordonnateur (trice) d'espace de vie social, animateur (trice) réseau ;
 - mission (s) principale (s) : assure la mise en œuvre d'un ou de plusieurs projet (s) en coordonnant les équipes et/ ou les actions et/ ou les moyens en lien avec le projet de l'entreprise.
- **Directeur (trice)/ cadre fédéral (e) :**
 - emplois assimilés : directeur (trice), directeur (trice) adjoint, directeur (trice) fonctionnel (le) (administratif, financier, RH ...), directeur (trice) d'établissement, délégué (e) fédéral (e), directeur (trice)/ délégué (e) général (e) ;
 - mission (s) principale (s) : assure la responsabilité d'un établissement ou d'une entreprise par délégation de l'instance politique ou du responsable hiérarchique direct. Assure l'animation d'un réseau de partenaires ou d'entreprises.

Administratif et financier

- **Assistant (e) de gestion ou de direction :**
 - emplois assimilés : assistant (e) de gestion, assistant (e) fédéral (e), assistant (e) de direction, assistant (e) administratif, assistant (e) RH ;
 - mission (s) principale (s) : assiste la direction dans l'exécution de ses tâches ou dans la gestion de l'entreprise.
- **Personnel administratif ou financier :**
 - emplois assimilés : comptable, gestionnaire, intendant, aide-comptable, gestionnaire de paie, comptable-secrétaire ;
 - mission (s) principale (s) : assure le suivi administratif et/ ou financier d'un ou plusieurs services, d'un ou plusieurs établissements.
- **Chargé (e) d'accueil :**
 - emplois assimilés : hôte (esse) d'accueil ;
 - mission (s) principale (s) : accueille, oriente, informe le public accueilli.
- **Secrétaire :**
 - emplois assimilés : secrétaire administrative, secrétaire de service, secrétaire de gestion, secrétaire-accueil, secrétaire, secrétaire fédérale, secrétaire de direction, secrétaire-comptable ;
 - mission (s) principale (s) : participe à l'accueil et/ ou à la gestion administrative de l'entreprise (gestion du courrier, des appels téléphoniques, rédaction de documents ...).

Services et technique

Personnel de maintenance, service et restauration :

– emplois assimilés : factotum, ouvrier (ière) d'entretien, agent ou personnel d'entretien, agent de service, aide cuisinier (ière), cuisinier (ière), gardien (ne), régisseur (eusse) technique, aide à domicile : aide-ménagère ;

– mission (s) principale (s) : assure une mission logistique et/ ou technique nécessaire au fonctionnement de l'entreprise.

• Personnel médical et paramédical :

– emplois assimilés : aide-soignant (e), infirmier (ère), kinésithérapeute, orthophoniste, psychologue, psychomotricien (ne), infirmier (ère) responsable de la coordination de service de soin, médecin, aide à domicile : auxiliaire de vie ;

– mission (s) principale (s) : assure une mission de prévention et de soin en direction du public accueilli de l'entreprise.

4.2. Cotation et pesées des emplois repères

4.2.1. Définition

Chaque emploi repère en référence à sa description fait l'objet d'une pesée minimale et maximale. Pour chaque critère, un niveau de positionnement minimum et maximum ont été déterminés.

Les pesées minimales et maximales résultent le cas échéant de la somme des points correspondants aux niveaux déterminés.

Ces pesées des emplois repères servent de référence aux emplois de la branche professionnelle.

4.2.2. Pesée des emplois repères

Animation sociale et socioculturelle

Emploi repère : animateur (trice) d'activité	Niveau de positionnement minimum		Niveau de positionnement maximum	
	Niveau de positionnement choisi	Points correspondants	Niveau de positionnement choisi	Points correspondants
Critère 1 : niveau diplôme requis	1	SSC	2	5
Critère 2 : complexité et technicité de l'emploi	1	SSC	2	5
Critère 3 : autonomie	1	SSC	2	5
Critère 4 : compétences relationnelles avec le public accueilli	2	1	2	1
Critère 5 : responsabilités financières	1	SSC	2	2
Critère 6 : responsabilités dans la gestion des ressources humaines	1	SSC	2	10
Critère 7 : sécurité des personnes et des matériels de l'entreprise	1	SSC	3	20
Critère 8 : contribution au projet de l'entreprise	1	SSC	2	10
Total pesée		1		58

Emploi repère : animateur (trice)	Niveau de positionnement minimum		Niveau de positionnement maximum	
	Niveau de positionnement choisi	Points correspondants	Niveau de positionnement choisi	Niveau choisi
Critère 1 : niveau diplôme requis	3	15	4	35
Critère 2 : complexité et technicité de l'emploi	2	5	3	15
Critère 3 : autonomie	2	5	3	15
Critère 4 : compétences relationnelles avec le public accueilli	2	1	5	30
Critère 5 : responsabilités financières	2	2	4	20
Critère 6 : responsabilités dans la gestion des ressources humaines	1	SSC	3	20
Critère 7 : sécurité des personnes et des matériels de l'entreprise	2	5	3	20
Critère 8 : contribution au projet de l'entreprise	2	10	3	20
Total pesée		43		175

Emploi repère : intervenant (e) social (e)	Niveau de positionnement minimum		Niveau de positionnement maximum	
	Niveau de positionnement choisi	Points correspondants	Niveau de positionnement choisi	Niveau choisi
Critère 1 : niveau diplôme requis	3	15	5	55
Critère 2 : complexité et technicité de l'emploi	2	5	5	45
Critère 3 : autonomie	2	5	3	15
Critère 4 : compétences relationnelles avec le public accueilli	3	7	5	30
Critère 5 : responsabilités financières	1	SSC	5	40
Critère 6 : responsabilités dans la gestion des ressources humaines	1	SSC	3	20
Critère 7 : sécurité des personnes et des matériels de l'entreprise	1	SSC	2	5
Critère 8 : contribution au projet de l'entreprise	3	20	4	30

Total pesée		52		240
--------------------	--	-----------	--	------------

Emploi repère : intervenant (e) spécialisé (e)	Niveau de positionnement minimum		Niveau de positionnement maximum	
	Niveau de positionnement choisi	Points correspondants	Niveau de positionnement choisi	Niveau choisi
Critère 1 : niveau diplôme requis	2	5	5	55
Critère 2 : complexité et technicité de l'emploi	1	SSC	3	15
Critère 3 : autonomie	1	SSC	4	25
Critère 4 : compétences relationnelles avec le public accueilli	1	SSC	3	7
Critère 5 : responsabilités financières	1	SSC	2	2
Critère 6 : responsabilités dans la gestion des ressources humaines	1	SSC	3	20
Critère 7 : sécurité des personnes et des matériels de l'entreprise	1	SSC	3	20
Critère 8 : contribution au projet de l'entreprise	1	SSC	2	10
Total pesée		5		154

Petite enfance

Emploi repère : animation petite enfance	Niveau de positionnement minimum		Niveau de positionnement maximum	
	Niveau de positionnement choisi	Points correspondants	Niveau de positionnement choisi	Points correspondants
Critère 1 : niveau diplôme requis	1	SSC	2	5
Critère 2 : complexité et technicité de l'emploi	1	SSC	2	5
Critère 3 : autonomie	1	SSC	2	5
Critère 4 : compétences relationnelles avec le public accueilli	2	1	2	1
Critère 5 : responsabilités financières	1	SSC	2	2
Critère 6 : responsabilités dans la gestion des ressources humaines	1	SSC	2	10
Critère 7 : sécurité des personnes et des matériels de l'entreprise	1	SSC	2	5
Critère 8 : contribution au projet de l'entreprise	1	SSC	3	20
Total pesée		1		53

Emploi repère : accompagnement petite enfance et parentalité	Niveau de positionnement minimum		Niveau de positionnement maximum	
	Niveau de positionnement choisi	Points correspondants	Niveau de positionnement choisi	Points correspondants
Critère 1 : niveau diplôme requis	3	15	5	55
Critère 2 : complexité et technicité de l'emploi	2	5	3	15
Critère 3 : autonomie	1	SSC	3	15
Critère 4 : compétences relationnelles avec le public accueilli	2	1	3	7
Critère 5 : responsabilités financières	1	SSC	2	2
Critère 6 : responsabilités dans la gestion des ressources humaines	1	SSC	2	10
Critère 7 : sécurité des personnes et des matériels de l'entreprise	1	SSC	3	20
Critère 8 : contribution au projet de l'entreprise	1	SSC	3	20
Total pesée		21		144

Emploi repère : éducation petite enfance	Niveau de positionnement minimum		Niveau de positionnement maximum	
	Niveau de positionnement choisi	Points correspondants	Niveau de positionnement choisi	Points correspondants
Critère 1 : niveau diplôme requis	4	35	5	55
Critère 2 : complexité et technicité de l'emploi	2	5	5	45
Critère 3 : autonomie	1	SSC	4	25
Critère 4 : compétences relationnelles avec le public accueilli	2	1	5	30
Critère 5 : responsabilités financières	1	SSC	4	20
Critère 6 : responsabilités dans la gestion des ressources humaines	1	SSC	3	20
Critère 7 : sécurité des personnes et des matériels de l'entreprise	2	5	3	20
Critère 8 : contribution au projet de l'entreprise	2	10	3	20
Total pesée		56		235

Encadrement et direction

Emploi repère : coordinateur (trice)/ encadrement	Niveau de positionnement minimum		Niveau de positionnement maximum	
	Niveau de positionnement choisi	Points correspondants	Niveau de positionnement choisi	Points correspondants
Critère 1 : niveau diplôme requis	3	15	5	55
Critère 2 : complexité et technicité de l'emploi	4	30	6	65
Critère 3 : autonomie	3	15	4	25
Critère 4 : compétences relationnelles avec le public accueilli	2	1	5	30
Critère 5 : responsabilités financières	2	2	5	40
Critère 6 : responsabilités dans la gestion des ressources humaines	1	SSC	5	30
Critère 7 : sécurité des personnes et des matériels de l'entreprise	2	5	3	20
Critère 8 : contribution au projet de l'entreprise	2	10	4	30
Total pesée		78		295

Emploi repère : directeur (trice)/ cadre fédéral (e)	Niveau de positionnement minimum		Niveau de positionnement maximum	
	Niveau de positionnement choisi	Points correspondants	Niveau de positionnement choisi	Points correspondants
Critère 1 : niveau diplôme requis	5	55	6	90
Critère 2 : complexité et technicité de l'emploi	6	65	8	110
Critère 3 : autonomie	4	25	6	55
Critère 4 : compétences relationnelles avec le public accueilli	1	SSC	5	30
Critère 5 : responsabilités financières	5	40	8	60
Critère 6 : responsabilités dans la gestion des ressources humaines	4	25	8	60
Critère 7 : sécurité des personnes et des matériels de l'entreprise	3	20	6	70
Critère 8 : contribution au projet de l'entreprise	4	30	5	45
Total pesée		260		520

Administratif/ financier

Emploi repère : assistant (e) de gestion ou de direction	Niveau de positionnement minimum		Niveau de positionnement maximum	
	Niveau de positionnement choisi	Points correspondants	Niveau de positionnement choisi	Points correspondants
Critère 1 : niveau diplôme requis	3	15	5	55
Critère 2 : complexité et technicité de l'emploi	2	5	5	45
Critère 3 : autonomie	2	5	3	15
Critère 4 : compétences relationnelles avec le public accueilli	1	SSC	2	1
Critère 5 : responsabilités financières	1	SSC	2	2
Critère 6 : responsabilités dans la gestion des ressources humaines	1	SSC	3	20
Critère 7 : sécurité des personnes et des matériels de l'entreprise	1	SSC	2	5
Critère 8 : contribution au projet de l'entreprise	1	SSC	3	20
Total pesée		25		163

Emploi repère : personnel administratif ou financier	Niveau de positionnement minimum		Niveau de positionnement maximum	
	Niveau de positionnement choisi	Points correspondants	Niveau de positionnement choisi	Points correspondants
Critère 1 : niveau diplôme requis	3	15	5	55
Critère 2 : complexité et technicité de l'emploi	3	15	5	45
Critère 3 : autonomie	2	5	3	15
Critère 4 : compétences relationnelles avec le public accueilli	1	SSC	1	SSC
Critère 5 : responsabilités financières	2	2	5	40
Critère 6 : responsabilités dans la gestion des ressources humaines	1	SSC	3	20
Critère 7 : sécurité des personnes et des matériels de l'entreprise	1	SSC	2	5

Critère 8 : contribution au projet de l'entreprise	1	SSC	3	20
Total pesée		37		200

Emploi repère : chargé (e) d'accueil	Niveau de positionnement minimum		Niveau de positionnement maximum	
	Niveau de positionnement choisi	Points correspondants	Niveau de positionnement choisi	Points correspondants
Critère 1 : niveau diplôme requis	1	SSC	3	15
Critère 2 : complexité et technicité de l'emploi	1	SSC	4	30
Critère 3 : autonomie	1	SSC	2	5
Critère 4 : compétences relationnelles avec le public accueilli	2	1	3	7
Critère 5 : responsabilités financières	1	SSC	2	2
Critère 6 : responsabilités dans la gestion des ressources humaines	1	SSC	2	10
Critère 7 : sécurité des personnes et des matériels de l'entreprise	1	SSC	3	20
Critère 8 : contribution au projet de l'entreprise	1	SSC	2	10
Total pesée		1		99

Emploi repère : secrétaire	Niveau de positionnement minimum		Niveau de positionnement maximum	
	Niveau de positionnement choisi	Points correspondants	Niveau de positionnement choisi	Points correspondants
Critère 1 : niveau diplôme requis	2	5	4	35
Critère 2 : complexité et technicité de l'emploi	1	SSC	3	15
Critère 3 : autonomie	1	SSC	2	5
Critère 4 : compétences relationnelles avec le public accueilli	1	SSC	2	1
Critère 5 : responsabilités financières	1	SSC	2	2
Critère 6 : responsabilités dans la gestion des ressources humaines	1	SSC	3	20
Critère 7 : sécurité des personnes et des matériels de l'entreprise	1	SSC	2	5
Critère 8 : contribution au projet de l'entreprise	1	SSC	2	10
Total pesée		5		93

Service et technique

Emploi repère : personnel de maintenance, de cuisine et de service	Niveau de positionnement minimum		Niveau de positionnement maximum	
	Niveau de positionnement choisi	Points correspondants	Niveau de positionnement choisi	Points correspondants
Critère 1 : niveau diplôme requis	1	SSC	3	15
Critère 2 : complexité et technicité de l'emploi	1	SSC	3	15
Critère 3 : autonomie	1	SSC	2	5
Critère 4 : compétences relationnelles avec le public accueilli	1	SSC	2	1
Critère 5 : responsabilités financières	1	SSC	4	20
Critère 6 : responsabilités dans la gestion des ressources humaines	1	SSC	3	20
Critère 7 : sécurité des personnes et des matériels de l'entreprise	1	SSC	3	20
Critère 8 : contribution au projet de l'entreprise	1	SSC	2	10
Total pesée		SSC		106

Emploi repère : personnel médical et paramédical	Niveau de positionnement minimum		Niveau de positionnement maximum	
	Niveau de positionnement choisi	Points correspondants	Niveau de positionnement choisi	Points correspondants
Critère 1 : niveau diplôme requis	2	5	7	120
Critère 2 : complexité et technicité de l'emploi	3	15	7	80
Critère 3 : autonomie	2	5	6	55
Critère 4 : compétences relationnelles avec le public accueilli	2	1	5	30
Critère 5 : responsabilités financières	1	SSC	7	55
Critère 6 : responsabilités dans la gestion des ressources humaines	1	SSC	8	60
Critère 7 : sécurité des personnes et des matériels de l'entreprise	2	5	6	70

Critère 8 : contribution au projet de l'entreprise	1	SSC	5	45
Total pesée		31		515

Article 5 — Modification de la classification et des pesées

Texte officiel · en vigueur depuis le 12 janvier 2023

5.1. Révision de la pesée d'un emploi

Au sein de l'entreprise, certains emplois peuvent être amenés à évoluer et donner lieu à une révision de la pesée de l'emploi.

La révision est engagée soit à l'initiative de l'employeur, soit à la demande du salarié appuyée ou non des représentants du personnel.

La révision de la pesée d'un emploi signifie l'étude de la modification d'au moins un niveau de positionnement d'un critère se situant entre le niveau de positionnement minimum et maximum de l'emploi repère auquel l'emploi occupé est rattaché.

L'étude de cette révision est réalisée par l'employeur chaque année au plus tard lors de l'entretien annuel d'évaluation.

Dès lors qu'au moins un niveau de positionnement du critère se situant entre le niveau de positionnement minimum et maximum de l'emploi repère auquel l'emploi occupé est rattaché est modifié, la révision de la pesée d'emploi est obligatoire sur le ou les critère (s) concerné (s).

La décision finale relève de l'employeur.

En cas de modification de la pesée, un avenant au contrat de travail doit être établi et transmis au salarié ainsi que le détail de la nouvelle pesée du salarié.

Dans le cas contraire, la décision est notifiée par écrit au salarié. Un temps d'échange sera mis en place afin d'expliquer au salarié la décision de l'employeur.

5.2. Changement d'emploi

Une évolution conduisant à un changement d'emploi peut avoir pour conséquence le rattachement à un autre emploi repère.

L'étude de changement d'emploi est réalisée par l'employeur selon les besoins identifiés au sein de sa structure.

En cas de changement d'emploi, une nouvelle pesée de l'emploi est réalisée par l'employeur. Elle est notifiée et détaillée par écrit au salarié.

En cas de modification de la pesée, un avenant au contrat de travail doit être établi et transmis au salarié ainsi que le détail de sa nouvelle pesée.

Article 6 — Recours

Texte officiel · en vigueur depuis le 12 janvier 2023

6.1. Recours au niveau de l'entreprise

Le salarié qui conteste sa classification (pesée de l'emploi ou rattachement à un emploi repère) peut exercer un recours auprès de son employeur et demander à être reçu par ce dernier.

Il peut être assisté lors de cet entretien par un représentant du personnel ou par un salarié de son choix appartenant à l'entreprise.

La réponse de l'employeur devra être apportée dans un délai d'un mois. En cas de contestation un recours au niveau de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) peut alors être mis en œuvre selon les dispositions prévues au préambule de la convention collective, article 2.1.1.3.

6.2. Recours au niveau de la branche professionnelle

Les recours sont étudiés par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI). Cette dernière pourra prévoir la mise en place d'une commission ad hoc en charge d'étudier ces recours.

La requête doit être introduite par l'intermédiaire d'une organisation syndicale représentative dans la branche professionnelle au sens du code du travail (syndicat employeur pour une requête d'employeur, syndicat de salariés pour une requête de salarié).

La commission devra se réunir au maximum dans les deux mois après réception de la demande. Elle donne un avis, à la majorité, sur toute décision de classification contestée.

Quelle que soit l'issue des débats, un procès-verbal est établi et signé par les membres présents de la commission. Le procès-verbal est notifié immédiatement aux parties.

Article 7 — Création ou modification d'emplois repères

Texte officiel · en vigueur depuis le 12 janvier 2023

Des emplois repères peuvent être créés ou modifiés par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) soit pour répondre à un emploi nouveau non répertorié, soit pour compléter ou modifier la liste d'emplois assimilés.

Article 8 — Appui de la branche aux entreprises

Texte officiel · en vigueur depuis le 12 janvier 2023

Un guide paritaire de branche est à disposition des employeurs et des salariés. Il regroupe les recommandations pratiques des partenaires sociaux, la mise en œuvre de la classification dans l'entreprise ainsi que les fiches paritaires des entretiens annuels d'évaluation et un explicatif pour l'utilisation de ces fiches paritaires.

Article 9 — Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Texte officiel · en vigueur depuis le 21 octobre 2023

Les partenaires sociaux réaffirment le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions des articles L. 3221-2 et L. 3221-4 du code du travail et aux dispositions conventionnelles qui rappellent les différentes obligations en matière d'égalité professionnelle et de non-discrimination.

Pour ce faire, une étude genrée sera réalisée par l'observatoire national sur les rémunérations, la formation professionnelle et les évolutions professionnelles. Les résultats de cette étude permettront d'alimenter les négociations sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la branche professionnelle des acteurs du lien social et familial.

Préambule

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 12 janvier 2023

Le système de classification permet de positionner les emplois de la branche. Il se fonde sur les caractéristiques et les exigences de l'emploi occupé. Le système proposé permet de valoriser les compétences nécessaires à la tenue du poste. Le système de classification détermine la pesée de chaque emploi occupé en référence à des critères déterminés paritairement afin d'éviter des inégalités salariales au sein des entreprises de la branche ALISFA.

Chapitre XIII : Prévoyance

Article — Préambule

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2026

Conformément à la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite “ loi Évin ”, il a été choisi d'instituer un régime de prévoyance obligatoire et collectif au profit du salarié cadre et non cadre de toutes les entreprises visées par le champ d'application de la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial, conformément aux souhaits exprimés par les partenaires sociaux.

Afin d'assurer une meilleure mutualisation des risques, les partenaires sociaux décident de recommander cinq organismes. Ces organismes ont été choisis à la suite d'une procédure de mise en concurrence transparente.

L'ensemble des organismes assureurs recommandés propose des garanties définies paritairement. Ces contrats de garanties collectives sont identiques auprès des cinq organismes recommandés.

Le présent chapitre est complété par le protocole technique et financier ainsi que par le protocole de gestion administrative, communs aux organismes assureurs et établis selon les mêmes conditions.

Par ailleurs, les modalités de gestion spécifiques sont définies dans le contrat d'assurance collective conclu avec chacun des organismes recommandés.

Article 1er — Champ d'application

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2026

Le régime de prévoyance tel que défini par le présent chapitre s'applique à toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des acteurs du lien social et familial tel qu'il est défini dans l'article 1er de son préambule.

Article 2 — Définition des bénéficiaires

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2026

2.1 Salarié non cadre

Le salarié non cadre relevant de la convention collective des acteurs du lien social et familial, y compris l'assistant maternel salarié des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des acteurs du lien social et familial, et justifiant de 4 mois consécutifs d'ancienneté dans l'entreprise est bénéficiaire du présent régime de prévoyance.

Le salarié bénéficie dans ce cas du régime de prévoyance à compter du cinquième mois consécutif d'ancienneté.

Pour le salarié ayant cotisé un nombre d'heures insuffisant pour bénéficier des prestations en espèces de la sécurité sociale, la garantie incapacité/ invalidité intégrera une reconstitution des droits de la sécurité sociale, sans cependant se substituer à cette dernière.

2.2 Salarié cadre

Le salarié cadre relevant de l'article 1 du chapitre XI la convention collective des acteurs du lien social et familial est couvert, pour les risques décès dès le 1er jour de son embauche (salaire de référence des prestations limité à la tranche 1), en contrepartie du versement d'une cotisation de 1,50 % T1.

À compter du 5e mois consécutif d'ancienneté, les garanties et les taux conventionnels s'appliquent conformément aux dispositions des articles 3 et suivants du présent accord.

Article 3 — Garanties

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 mai 2026

Ce régime recouvre les garanties suivantes :

- a) Garantie décès ;
- b) Garantie rente éducation ;
- c) Garantie invalidité ;

d) Garantie incapacité.

Les garanties sont établies sous réserve des évolutions légales et réglementaires.

Le niveau des garanties ainsi que le taux de cotisation pourront être modifiés par accord entre la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et les assureurs recommandés, sur proposition de la commission paritaire santé et prévoyance.

Les entreprises non adhérentes à l'un des contrats d'assurance souscrits auprès des organismes assureurs recommandés devront en tout état de cause respecter les mêmes niveaux de garanties.

3.1 Garantie capital décès du personnel cadre et non cadre

a) Capital décès du personnel non cadre

En cas de décès, quelle qu'en soit la cause, ou à la date à laquelle il est reconnu par la sécurité sociale en état d'invalidité de troisième catégorie ou atteint d'une incapacité permanente professionnelle d'un taux de 80 %, il est versé, en une seule fois, un capital décès égal à :

- 170 % du salaire annuel de référence défini à l'article 7.2 du présent chapitre.

Le service du capital décès par anticipation en cas d'invalidité 3e catégorie ou d'invalidité permanente professionnelle d'un taux de 80 %, dès lors que le salarié en fait la demande, met fin à la garantie décès.

b) Capital décès du personnel cadre

En cas de décès, quelle qu'en soit la cause, ou à la date à laquelle il est reconnu par la sécurité sociale en état d'invalidité de troisième catégorie ou atteint d'une incapacité permanente professionnelle d'un taux de 80 %, il est versé, en une seule fois, un capital décès égal à :

- 250 % du salaire annuel de référence défini à l'article 7.2 du présent chapitre.

Le service du capital décès, par anticipation en cas d'invalidité 3e catégorie ou d'invalidité permanente professionnelle d'un taux de 80 %, dès lors que le salarié en fait la demande, met fin à la garantie décès.

c) Capital minimum

Le capital minimum versé par le régime de prévoyance en cas de décès du salarié quelle qu'en soit la cause, ou à la date à laquelle il est reconnu par la sécurité sociale en état d'invalidité de troisième catégorie ou atteint d'une incapacité permanente professionnelle d'un taux de 80 %, ne peut être inférieur à 3 000 euros. Il est versé aux ayants droit du bénéficiaire ou aux bénéficiaires désignés par le salarié.

d) Double effet

Le décès simultané ou postérieur du conjoint ou du concubin ou du pacsé, tels que définis à l'article 10.2 du présent chapitre, survenu dans les douze mois suivant le décès de l'assuré, entraîne le versement au bénéfice des enfants restant à charge à la date du décès, d'un capital égal à celui versé lors du décès du salarié cadre ou non cadre. Ce capital est réparti à parts égales entre les enfants encore à charge.

Le terme " conjoint " s'entend comme l'époux ou l'épouse du salarié non divorcé par un jugement définitif.

Le terme " pacsé " correspond aux personnes partenaires ayant conclu un pacte civil de solidarité prévu aux articles 515-1 et suivants du code civil.

Le concubinage notoire et permanent ouvre droit aux prestations dévolues au conjoint dès lors que le salarié et son concubin sont célibataires, veufs ou divorcés et :

- qu'un enfant reconnu des deux parents est né de l'union ;
- à défaut, qu'il peut être prouvé une période de deux ans de vie commune.

e) Dévolution du capital décès du personnel cadre et non cadre

En l'absence de désignation expresse ou en cas de prédécès de tous les bénéficiaires désignés, le capital est attribué suivant l'ordre de priorité ci-après :

- au conjoint survivant non séparé de droit, au concubin notoire et permanent au sens de l'article 515-8 du code civil, au partenaire du salarié lié par un pacte civil de solidarité ;
- à défaut aux enfants, vivants ou représentés, par parts égales entre eux ;
- à défaut à ses petits-enfants ;
- à défaut de descendants directs, au père et mère survivants ;
- à défaut de ceux-ci, aux grands-parents survivants ;
- à défaut, et par parts égales, à ses frères et sœurs ;
- à défaut de tous les susnommés, aux héritiers en application des règles de dévolution successorale légale.

3.2 Garantie rente éducation du personnel cadre et non cadre

En cas de décès du salarié cadre ou non cadre, sous réserve des exclusions de garanties prévues contractuellement, ou à la date à laquelle il est reconnu par la sécurité sociale en état d'invalidité de troisième catégorie ou atteint d'une incapacité permanente professionnelle d'un taux égal ou supérieur à 80 %, il est versé en complément du capital décès, au profit de chaque enfant à charge, une rente temporaire dont le montant annuel est égal à :

- 8 % du plafond annuel de la sécurité sociale jusqu'au 18e anniversaire sans conditions ;
- 15 % du plafond annuel de la sécurité sociale du 18e anniversaire jusqu'au 26e anniversaire, sous conditions de poursuites d'études.

Cette rente est doublée pour les orphelins des deux parents.

Le service des rentes éducation (y compris des allocations complémentaires) prend fin à dater du jour où le bénéficiaire ne réunit plus les conditions de situation exigées à l'ouverture des droits, et en tout état de cause du jour de son décès conformément à l'article 10 du présent avenant.

La rente éducation continue à être versée sans limitation de durée à l'enfant à charge reconnu, avant le terme de versement de la rente éducation, en invalidité 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 d'adulte handicapé ou tant qu'il est titulaire de la carte d'invalidité ou de la carte mobilité inclusion portant la mention " invalidité ".

Le versement de la rente éducation par anticipation en cas d'invalidité de 3e catégorie ou d'incapacité permanente professionnelle d'un taux égal ou supérieur à 80 % dès lors que le salarié en fait la demande, ne donne pas droit à ouverture de nouvelles rentes éducation en cas de décès du salarié.

3.3 Garantie incapacité de travail du personnel cadre et non cadre

Le salarié en arrêt de travail suite à une maladie, à un accident, d'ordre professionnel ou non, indemnisé ou non par la sécurité sociale (exclusivement dans ce dernier cas au profit du salarié n'ayant pas d'ouverture de droit au titre des prestations en espèces de la sécurité sociale car ne pouvant justifier d'une durée d'activité suffisante), ou en cas de maternité, bénéficie après avoir acquis une ancienneté de 4 mois d'une indemnisation complémentaire à celle de la sécurité sociale (restituée de manière théorique mais non substituée pour le salarié n'ayant pas d'ouverture de droit au titre des prestations en espèces de la sécurité sociale car ne pouvant justifier d'une durée d'activité salariée suffisante).

Durant l'obligation de maintien de salaire, conformément aux articles 1 à 4 du chapitre IX de la convention collective nationale, l'employeur assure la subrogation des indemnités de prévoyance ainsi que les indemnités journalières de la sécurité sociale.

Le salarié bénéficie de la subrogation des indemnités journalières de la sécurité sociale s'il transmet l'arrêt de travail dans les 48 heures à l'employeur et à la caisse primaire d'assurance maladie.

3.3.1. Point de départ de l'indemnisation

Cette indemnisation intervient à compter du :

- 31e jour d'arrêt de travail discontinu, pour le personnel cadre ;
- 91e jour d'arrêt de travail discontinu, pour le personnel non cadre.

La franchise discontinuée est appréciée au 1er jour d'arrêt de travail en décomptant tous les arrêts intervenus au cours des 12 mois précédant cette date.

La personne en congé maternité est prise en charge et indemnisée en complément de la sécurité sociale dans les mêmes conditions et à même niveau de garanties dès le début de ce congé.

Le versement des prestations cesse dans les cas suivants :

- au jour de la reprise du travail ;
- lors de la reconnaissance de l'état d'invalidité ou d'incapacité permanente professionnelle ;
- au jour du décès de l'assuré ;
- lorsque cessent les prestations de la sécurité sociale ;
- à la liquidation de la pension de vieillesse à l'exception des personnes en situation de cumul emploi retraite tel que défini par les textes en vigueur ;
- et au plus tard au 1 095e jour d'arrêt de travail.

3.3.2. Montant de l'indemnisation

Quelle que soit la catégorie professionnelle du salarié, le total des indemnités perçues par ce dernier ne saurait excéder 100 % de son salaire net d'activité.

Personnel cadre

- Du 31e jour d'arrêt de travail au 90e jour :

100 % du salaire net de référence tel que défini à l'article 7.2 du présent chapitre, sous déduction des prestations nettes de prélèvements sociaux servies par la sécurité sociale (réelles ou reconstituées pour les salariés n'ayant pas d'ouverture de droit au titre des prestations en espèces de la sécurité sociale car ne pouvant justifier d'une durée d'activité salariée suffisante).

- Du 91e jour d'arrêt de travail au 1 095e jour maximum :

75 % du salaire brut de référence tel que défini à l'article 7.2 du présent chapitre sous déduction des prestations brutes de prélèvements sociaux servies par la sécurité sociale (réelles ou reconstituées pour les salariés n'ayant pas d'ouverture de droit au titre des prestations en espèces de la sécurité sociale car ne pouvant justifier d'une durée d'activité salariée suffisante).

Personnel non cadre

- Du 91e jour d'arrêt de travail au 1 095e jour maximum :

75 % du salaire brut de référence tel que défini à l'article 7.2 du présent chapitre sous déduction des prestations brutes de prélèvements sociaux de la sécurité sociale (réelles ou reconstituées pour les salariés n'ayant pas d'ouverture de droit au titre des prestations en espèces de la sécurité sociale car ne pouvant justifier d'une durée d'activité salariée suffisante).

3.4 Garantie invalidité. Incapacité permanente professionnelle du personnel cadre et non cadre

Que le salarié soit cadre ou non-cadre, une rente lui est versée en cas de reconnaissance par la sécurité sociale d'un état d'invalidité ou de consolidation d'une incapacité professionnelle permanente (sous déduction de la rente nette sécurité sociale reconstituée de manière théorique pour le salarié n'ayant pas d'ouverture de droit au titre des prestations en espèces de la sécurité sociale car ne pouvant justifier d'une durée d'activité salariée suffisante).

Le montant de la rente s'établira comme suit :

3.4.1. En cas d'invalidité de 2e ou de 3e catégorie ou d'incapacité professionnelle permanente d'un taux égal ou supérieur à 66 %

73 % du salaire brut de référence tel que défini à l'article 7.2 du présent chapitre déduction faite des prestations nettes de prélèvements

sociaux versées par la sécurité sociale (réelle ou reconstituée pour les salariés n'ayant pas d'ouverture de droit au titre des prestations en espèces de la sécurité sociale car ne pouvant justifier d'une durée d'activité salariée suffisante).

3.4.2. En cas d'invalidité de 1re catégorie ou d'incapacité professionnelle permanente d'un taux compris entre 33 % et moins de 66 % 60 % de la rente versée en 2e catégorie déduction faite des prestations nettes de prélèvements sociaux versées par la sécurité sociale (réelle ou reconstituée pour les salariés n'ayant pas d'ouverture de droit au titre des prestations en espèces de la sécurité sociale car ne pouvant justifier d'une durée d'activité salariée suffisante).

En tout état de cause, le total perçu par le salarié ne saurait excéder 100 % de son salaire net d'activité.

La rente cesse d'être versée :

- au jour auquel l'assuré cesse de percevoir une pension d'invalidité ou d'incapacité permanente du régime de base ou à la date à laquelle le médecin conseil de l'organisme assureur cesse de reconnaître l'état d'invalidité ou d'incapacité permanente de l'assuré ;
- au jour où le taux d'incapacité permanente au titre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est devenu inférieur à 33 % pour l'incapacité professionnelle permanente d'un taux compris entre 33 % et moins de 66 % ;
- au jour où le taux d'incapacité permanente au titre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est devenu inférieur à 66 % pour l'incapacité professionnelle permanente d'un taux égal ou supérieur à 66 % ;
- au jour du décès de l'assuré ;
- au jour auquel l'assuré perçoit une pension vieillesse du régime de base, à l'exception des personnes en situation de cumul emploi retraite tel que défini par les textes en vigueur ;
- au jour de la reprise du travail à temps complet ou partiel, sauf si dans ce dernier cas, celle-ci est préconisée pour des raisons thérapeutiques.

Le service des rentes interrompu en application des dispositions prévues ci-dessus est automatiquement repris dans les limites fixées par le contrat, à compter du jour où il a été médicalement constaté que l'incapacité permanente professionnelle est redevenue égale ou supérieure à 33 % pour l'incapacité professionnelle permanente d'un taux compris entre 33 % et moins de 66 % et à 66 % pour l'incapacité professionnelle permanente d'un taux égal ou supérieur à 66 %.

(1) L'article 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail relatif à la hiérarchie des normes conventionnelles en application duquel l'accord de branche prévaut sur l'accord d'entreprise sauf lorsque ce dernier assure des garanties au moins équivalentes.

(Arrêté du 18 mars 2026 - art. 1)

Article 4 — Taux de cotisation

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2026

Les taux de cotisations ci-dessous sont exprimés en pourcentage du salaire brut. Ils sont répartis comme suit :

4.1 Cotisations du régime du salarié non cadre

Garanties	Tranche 1			Tranche 2 (dans la limite de 4 plafond annuel de la sécurité sociale)		
	Employeur	Salarié	Total	Employeur	Salarié	Total
Décès	0,171 %	–	0,171 %	0,171 %	–	0,171 %
Rente éducation	0,100 %	–	0,100 %	0,100 %	–	0,100 %
Incapacité temporaire de travail	–	0,399 %	0,399 %	–	0,399 %	0,399 %
Maintien de salaire	0,150 %	–	0,150 %	0,150 %	–	0,150 %
Invalidité/ IPP	0,553 %	0,207 %	0,760 %	0,553 %	0,207 %	0,760 %
Total	0,974 %	0,606 %	1,58 %	0,974 %	0,606 %	1,58 %
Clef de répartition	61,67 %	38,33 %	100 %	61,67 %	38,33 %	100 %

En tout état de cause, si des taux d'appels venaient à être décidés par les partenaires sociaux, la clef de répartition resterait inchangée.

4.2 Cotisations du régime du salarié cadre

Garanties	Tranche 1			Tranche 2 (dans la limite de 4 plafond annuel de la sécurité sociale)		
	Employeur	Salarié	Total	Employeur	Salarié	Total
Décès	0,68 %	–	0,68 %	0,68 %	–	0,68 %
Rente éducation	0,10 %	–	0,10 %	0,10 %	–	0,10 %
Incapacité temporaire de travail	0,35 %	–	0,35 %	0,39 %	0,48 %	0,87 %
Maintien de salaire	0,60 %	–	0,60 %	0,83 %	–	0,83 %

Invalidité/ IPP	0,61 %	-	0,61 %	0,52 %	0,53 %	1,05 %
Total	2,34 %	-	2,34 %	2,52 %	1,01 %	3,53 %
Clef de répartition	100 %	0 %	100 %	71,40 %	28,60 %	100 %

En tout état de cause, si des taux d'appels venaient à être décidés par les partenaires sociaux, la clef de répartition resterait inchangée.

Article 5 — Reprise des “ en cours ”. Maintien des garanties

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2026

En application de la loi 89-1009 du 31 décembre 1989, de la loi 94-678 du 8 août 1994 et de la loi du 17 juillet 2001, les salariés des entreprises ayant régularisé leur adhésion auprès des organismes assureurs sont garantis pour les prestations suivantes :

- l'indemnisation intégrale pour les salariés en incapacité temporaire, en temps partiel thérapeutique, en invalidité ou en incapacité permanente professionnelle dont le contrat de travail est en cours à la date d'effet, alors qu'il n'existe aucun organisme assureur précédent ;
- les revalorisations futures, portant sur les indemnités journalières, rentes invalidité ou incapacité permanente professionnelle, en cours de service pour les salariés en arrêt de travail indemnités par un contrat de prévoyance collective précédent, que le contrat de travail soit rompu ou non ;
- les revalorisations futures des rentes éducation en cours de service pour les bénéficiaires des rentes éducation ;
- l'éventuel différentiel des garanties décès et invalidité-incapacité permanente professionnelle en cas d'indemnisation moindre d'un salarié indemnisé par un contrat d'assurance de prévoyance collective antérieur.

En cas de changement d'organisme assureur, la garantie décès sera maintenue aux bénéficiaires de prestations par l'organisme assureur débiteur de ces rentes.

La revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture des risques décès et invalidité-incapacité permanente professionnelle est au moins égale à celle définie dans le contrat d'assurance, conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale.

La revalorisation des prestations incapacité temporaire, invalidité-incapacité permanente professionnelle et de décès sera assurée par les organismes assureurs conformément à la législation.

Article 6 — Montant des prestations arrêt de travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2026

Dans tous les cas, le cumul des prestations de la sécurité sociale, du régime de prévoyance et d'un éventuel salaire à temps partiel ne peut conduire le salarié à percevoir plus que ce qu'il aurait perçu s'il avait été en activité (salaire brut – charges sociales légales et conventionnelles).

Article 7 — Salaire de référence des cotisations et prestations

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2026

7.1 Salaire servant de base au calcul des cotisations

Le salaire de référence servant de base aux cotisations est composé des tranches indiquées ci-après :

- la tranche 1 des rémunérations brutes perçues : partie du salaire annuel limitée au plafond annuel de la sécurité sociale ;
- la tranche 2 des rémunérations brutes perçues : partie du salaire annuel comprise entre le plafond de la tranche 1 et 4 fois ce plafond.

Ce salaire comprend les rémunérations brutes, complétées par les primes, allocations, heures supplémentaires et autres éléments variables perçus au cours de la même période, à l'exception des primes et gratifications à caractère exceptionnel ou primes à périodicité plus longue que l'année (prime de départ à la retraite ...).

7.2 Salaire servant de base au calcul des prestations

Pour le calcul des prestations décès, incapacité temporaire du personnel cadre du 91e jour d'indemnisation au 1 095e, incapacité temporaire du personnel non cadre, invalidité/incapacité permanente professionnelle : le salaire annuel brut de référence servant de base au calcul des prestations est égal au total des rémunérations brutes perçues au cours des douze derniers mois (y compris primes, allocations, heures supplémentaires et autres éléments variables perçus au cours de la même période, à l'exception des primes et gratifications à caractère exceptionnel ou primes à périodicité plus longue que l'année) dans la limite de la tranche 2 limitée à 4 plafond annuel de la sécurité sociale.

Pour le calcul des prestations incapacité temporaire personnel cadre du 31e jour d'indemnisation au 90e : le salaire annuel net de référence servant de base au calcul des prestations est égal au total des rémunérations nettes (salaire net à payer fixe) perçues au cours des douze derniers mois (y compris primes, allocations, heures supplémentaires et autres éléments variables perçus au cours de la même période, à l'exception des primes et gratifications à caractère exceptionnel ou primes à périodicité plus longue que l'année) dans la limite de la tranche 2 limitée à 4 plafond annuel de la sécurité sociale.

Le salaire retenu est composé, dans la limite des tranches indiquées ci-après :

- la tranche 1 des rémunérations perçues : partie du salaire annuel limitée au plafond annuel de la sécurité sociale ;
- la tranche 2 des rémunérations perçues : partie du salaire annuel comprise entre le plafond de la tranche 1 et limitée à 4 fois ce plafond.

Article 8 — Revalorisation

Toutes les prestations périodiques seront revalorisées conformément au contrat cadre signé entre les partenaires sociaux et le (s) organisme (s) assureur (s) recommandé (s).

Article 9 — Exclusions

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2026

Sont exclus des garanties décès et invalidité absolue les sinistres suivants résultant :

- du fait d'une guerre étrangère à laquelle la France serait partie, sous réserve des conditions qui seraient déterminées par la législation à venir ;
- du fait de guerres civiles ou étrangères dès lors que l'assuré y prend une part active ;
- du fait de sinistres survenus à la suite des effets directs ou indirects d'explosion, de dégagement de chaleur, d'irradiation provenant de transmutations de noyaux atomiques ;
- d'un acte volontaire effectué sous l'emprise de l'ivresse si le taux d'alcoolémie est supérieur à la limite fixée par le code de la route ;
- de l'utilisation de drogues, de stupéfiants non prescrits médicalement.

Pour la garantie double effet, le conjoint, concubin ou partenaire de Pacs se voient également appliquer les exclusions de risques définies ci-dessus.

Pour la garantie allocation complémentaire d'orphelin, le parent survivant se voit également appliquer les exclusions de risques définies ci-dessus.

Sont exclus des garanties incapacité de travail, invalidité et incapacité permanente professionnelle les sinistres résultant de faits intentionnellement et volontairement provoqués par l'assuré.

Article 10 — Ayant droit

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 mai 2026

10.1 Enfants à charge. Définition

Lorsque les garanties prennent en compte les enfants à charge au moment du décès du salarié, sont considérés comme enfants à charge du salarié, les enfants dont la filiation avec ce dernier a été légalement établie :

- jusqu'à leur 18e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26e anniversaire et sous condition, soit :
 - de poursuivre des 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 ;
 - 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 ou technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans les 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, c'est-à-dire inscrits auprès du régime d'assurance chômage comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;
 - d'être employés dans un ESAT (établissement et service d'aide par le travail) ou un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés ;
- quel que soit leur âge en cas d'invalidité avant le 26e anniversaire, équivalente à l'invalidité 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical, ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé, ou qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité ou de la carte mobilité inclusion portant la mention “ invalidité ”.

Sont également considérés comme enfant à charge au moment du décès du salarié, indépendamment de la position fiscale :

- les enfants nés viables postérieurement au décès de l'assuré et dont la filiation avec celui-ci est établie ;
- les enfants recueillis, c'est-à-dire ceux du conjoint, du partenaire lié par un Pacs, du concubin, de l'ex-conjoint, qui ont vécu au foyer de l'assuré jusqu'à la date de l'événement ouvrant droit à prestations et répondant aux conditions ci-dessus, sous réserve que leur autre parent ne soit pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

10.2 Conjoint, concubin, pacsé. Définition

On entend par conjoint, l'époux (ou l'épouse) de l'assuré non séparé (e) de corps (séparation judiciaire ou amiable à condition qu'elle soit transcrite à l'état civil), et non divorcé (e) par un jugement définitif passé en force de chose jugée ou par convention enregistrée chez un notaire.

Le concubinage est considéré comme notoire au sens de l'article 515-8 du code civil et permanent, et ouvre donc droit aux prestations dévolues au conjoint dès lors que le salarié et son concubin sont célibataires ou veufs ou divorcés, et :

- qu'un enfant reconnu des deux parents est né de l'union – aucune durée n'est exigée dans cette situation ;
- à défaut, qu'il peut être prouvé une période de deux ans de vie commune.

Le terme “ pacsé ” correspond aux personnes partenaires ayant conclu un pacte civil de solidarité prévu aux articles 515-1 et suivants du code civil.

Article 11 — Maintien du régime de prévoyance en cas de suspension du contrat de travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2026

a) Les garanties définies au régime de prévoyance seront maintenues pour le salarié dans les cas suivants, en contrepartie du paiement des cotisations salariales et patronales :

- congé maternité, paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption ;
- arrêt maladie donnant lieu au maintien de salaire incluant le délai de carence comme visé par les dispositions conventionnelles ;
- accident du travail, accident de trajet ou maladie professionnelle ;
- exercice du droit de grève ;
- congés de solidarité familiale et de soutien familial ;
- congés payés légaux, conventionnels et exceptionnels.

En tout état de cause, les garanties seront maintenues en cas de suspension du contrat de travail, avec maintien du salaire total ou partiel ou versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur versées directement par lui ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers, ou période d'activité partielle, partielle longue durée ou congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité) donnant lieu au versement d'un revenu de remplacement.

L'entreprise verse une contribution identique à celle versée pour le salarié actif pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisé. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à s'acquitter de sa part de cotisation.

Dès lors qu'il n'y a pas maintien de salaire total ou partiel par l'employeur, le salarié devra s'acquitter de sa contribution directement auprès de l'organisme assureur conformément au b du présent article.

b) En cas de suspension du contrat de travail, sans maintien de salaire ou sans versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur (notamment en cas de congé sabbatique, congé sans solde, congé parental total), les garanties définies au régime de prévoyance pourront être maintenues à la demande du salarié dès la suspension du contrat de travail, sous réserve du paiement par ce dernier de la totalité de la cotisation.

Dans une telle hypothèse, le salarié doit faire la demande de ce maintien du régime de prévoyance à l'organisme assureur.

Le salarié ayant opté pour un congé parental total peut conserver le bénéfice de la garantie décès s'il en fait la demande auprès de l'organisme assureur.

c) Dans les cas décrits au b et dès lors qu'il n'y a pas maintien de salaire total ou partiel par l'employeur, le salarié devra s'acquitter de sa contribution directement auprès de l'organisme assureur.

Ce salarié pourrait bénéficier d'une prise en charge totale ou partielle de la cotisation globale dans le cadre des mesures d'action sociale mises en place par l'article 13 du présent chapitre.

Article 12 — Portabilité du régime de prévoyance et cessation des garanties

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2026

Le salarié qui remplit les conditions définies à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale pourra bénéficier de la portabilité du régime de prévoyance pendant la durée de sa période d'indemnisation du chômage, sans pouvoir dépasser la durée du dernier contrat de travail, ou des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont successifs chez le même employeur, dans la limite de douze mois.

Toutes les modifications éventuelles apportées aux dispositions contractuelles applicables au salarié actif, pendant la période de portabilité, seront opposables dans les mêmes conditions aux bénéficiaires de la portabilité.

Le financement de cette portabilité fait partie intégrante de la cotisation prévue à l'article 4 du régime de prévoyance.

Ainsi, l'ancien salarié bénéficiaire du dispositif ne devra acquitter aucune cotisation à ce titre.

La commission paritaire santé et prévoyance assurera le suivi du régime de portabilité en lien avec les organismes assureurs recommandés. Les modalités de suivi seront établies dans le cadre du protocole de gestion administrative.

Article 13 — Fonds de solidarité

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2026

13.1 Fonds de solidarité

Un fonds de solidarité est mis en place pour l'ensemble des entreprises de la branche professionnelle, destiné à financer les prestations non contributives présentant un degré élevé de solidarité.

Le financement s'effectue à hauteur de 2 % du montant de la cotisation sur les cotisations versées au titre des garanties de prévoyance (incapacité, invalidité et décès), par toutes les structures entrant dans le champ d'application de la convention collective.

Pour les entreprises ayant souscrit leur contrat auprès d'un organisme assureur recommandé, le prélèvement est intégré dans la cotisation mutualisée versée auprès de l'assureur.

Pour les entreprises ayant souscrit leur contrat auprès d'un organisme non recommandé, le prélèvement est effectué sur la cotisation contractuellement prévue pour les garanties collectives et obligatoires mises en place dans l'entreprise dans le respect du présent chapitre. L'organisme assureur non recommandé doit verser le montant correspondant au financement du fonds d'action social directement à l'organisme gestionnaire tel que défini dans l'article 13.4.

13.2 Gestion du fonds de solidarité

Le fonds de solidarité est administré par la commission paritaire santé et prévoyance, par délégation et après validation de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

13.3 Prestation du fonds de solidarité

Les partenaires sociaux décideront des actions susceptibles d'être financées dans le cadre du fonds de solidarité, en fonction des besoins des salariés ainsi qu'en fonction du niveau des ressources allouées à ce fonds dédié au vu des cotisations versées.

Ces actions peuvent prendre la forme suivante :

- la prise en charge, totale ou partielle, de la cotisation de tout ou partie des salariés ou apprentis (part salariale), bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée d'une durée inférieure à douze mois, ainsi que ceux dont la cotisation représente au moins 10 % de leur rémunération brute ;
- le financement d'actions collectives ;
- la prise en charge de prestations d'actions sociales au bénéfice des salariés, anciens salariés et ayants droit, tant collective qu'individuelle.

Tout ou partie de ces mesures peuvent être retenues. Les partenaires sociaux décident alors des conditions de prise en charge de cotisations (salariés bénéficiaires, montant et périodes), des orientations des actions collectives, des règles de fonctionnement et modalités en matière d'action sociale.

Les partenaires sociaux procèdent aux ajustements nécessaires à tout moment au cours de la vie du régime. À cette fin, les organismes recommandés communiquent les éléments statistiques relatifs aux salariés ayant bénéficié de ces actions ou susceptibles d'en bénéficier, ainsi que la situation financière du fonds de solidarité.

Quelles que soient les décisions prises, l'octroi effectif des mesures de solidarité est subordonné à la disponibilité des fonds pour les financer.

13.4 Désignation d'un gestionnaire unique

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation décide de désigner un gestionnaire unique pour le pilotage du fonds de solidarité en conformité avec le règlement du fonds.

Ce choix a été réalisé à la suite d'une procédure de mise en concurrence des organismes assureurs recommandés et prend effet au 1er janvier 2026.

Le gestionnaire unique désigné pour le fonds de solidarité est :

L'OCIRP, organisme commun des institutions de rente et de prévoyance, union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, siège social, 17 rue de Marignan, CS 50 003, 75008 Paris.

Le gestionnaire unique a pour mission de gérer le fonds de solidarité visé à l'article 13.

13.5 Contrôle par la commission paritaire de branche

Conformément à l'article R. 912-2 du code de la sécurité sociale, la commission paritaire santé prévoyance contrôlera la mise en œuvre des actions de prévention par les organismes chargés de leur réalisation et les aides versées dans les conditions prévues par le protocole technique.

Article 14 — Suivi du régime de prévoyance

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2026

Le régime de prévoyance est administré par la commission paritaire santé et prévoyance, par délégation de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Les organismes recommandés communiquent chaque année les documents, rapports financiers, et analyses nécessaires aux travaux de suivi du régime de la commission paritaire santé et prévoyance, au plus tard au 31 août suivant la clôture de l'exercice.

Les conditions de suivi technique sont précisées par les dispositions du protocole de gestion administrative. En tout état de cause, un suivi semestriel sera réalisé par les partenaires sociaux avec l'appui de l'actuaire de branche.

En fonction de l'équilibre financier du régime et des évolutions législatives et réglementaires, après présentation des comptes par les organismes assureurs, les garanties et/ ou cotisations pourront faire l'objet d'un ajustement négocié par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Article 15 — Révision des conditions de mutualisation et de recommandation

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2026

En application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les parties signataires procéderont à un réexamen du régime défini par le présent chapitre tous les 5 ans maximum à compter du 1er janvier 2026. À cette fin, les partenaires sociaux se réuniront au plus tard six mois avant l'échéance du terme.

Le réexamen interviendra sur la base des données fournies par les organismes assureurs dans le cadre du suivi du régime tel que défini à l'article 14 du présent chapitre.

Article 16 — Organismes recommandés

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2026

Les organismes d'assurance sont recommandés après une procédure de mise en concurrence préalable conforme aux articles L. 912-1, et D. 912-1 et suivants du code de la sécurité sociale.

Les partenaires sociaux recommandent aux entreprises couvertes par le champ d'application du présent chapitre, pour assurer le régime de prévoyance, les organismes suivants :

- AG2R prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale. SIREN : 333 232 270, siège social : 14-16, boulevard Malesherbes, 75008 Paris ;
- AESIO mutuelle, mutuelle agréée pour pratiquer les activités du livre II du code de la mutualité, siège social : 173, rue de Bercy, 75012

Paris ;

- APICIL prévoyance, institution de prévoyance, régie par les dispositions du titre III du livre IX du code de la sécurité sociale, siège social : 51, boulevard Marius-Vivier-Merle, 69003 Lyon, France ;
- MUTEX, entreprise régie par le code des assurances – RCS Nanterre n° 529 219 040, siège social : 140, avenue de la République, 92320 Châtillon Cedex ;
- OCIRP, organisme commun des institutions de rente et de prévoyance, union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, siège social : 17, rue de Marignan, CS 50003, 75008 Paris, assureur recommandé pour la garantie rente éducation. APICIL, AG2R, AESIO mutuelle et Mutex agissent au nom et pour le compte de l'OCIRP pour la gestion de la garantie rente éducation.

Chapitre XIV : Complémentaire santé

Article Préambule

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2026

La complémentaire santé obligatoire permet, notamment, le remboursement de tout ou partie des frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation en complément du régime de base de la sécurité sociale.

Afin d'assurer une meilleure mutualisation des risques, les partenaires sociaux décident de recommander cinq organismes. Ces organismes ont été choisis à la suite d'une procédure de mise en concurrence transparente.

Le présent chapitre prévoit un régime de base qui constitue un socle que les partenaires sociaux considèrent comme minimal, ne remettant pas en cause les régimes d'entreprise plus favorables.

Ce régime répond aux objectifs suivants :

- la mutualisation des risques au niveau professionnel qui permet de pallier les difficultés rencontrées par certaines entreprises de la profession, généralement de petite taille, lors de la mise en place d'une protection sociale complémentaire ;
- l'accès aux garanties collectives, pour tous les salariés de la branche, sans considération, notamment d'âge ou d'état de santé ;
- l'organisation d'un niveau de couverture complémentaire santé obligatoire conforme aux besoins de la branche ;
- la prévision du mécanisme de portabilité des droits instaurée par la loi n° 2013-504 de sécurisation de l'emploi ;
- l'affectation d'une partie du budget du régime à une politique d'action sociale et de prévention adaptée aux métiers de la branche, et menée en collaboration avec tous les autres dispositifs d'action sociale mis en œuvre par les organismes spécifiquement dédiés à la branche.

L'ensemble des organismes assureurs recommandés propose des garanties définies paritairement. Ces contrats de garanties collectives sont identiques auprès des cinq organismes recommandés.

Ce présent chapitre est complété par le protocole technique et financier, et par le protocole de gestion administrative. Ces protocoles sont communs aux organismes assureurs et conclus dans les mêmes conditions.

Les modalités de gestion sont précisées dans le contrat d'assurance collective conclu avec chacun des organismes recommandés.

Article 1er — Adhésion du salarié

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2026

1.1. Définition des bénéficiaires

Les bénéficiaires de cette couverture complémentaire santé collective sont les salariés y compris les assistant (e) s maternel (le) s relevant de la convention collective des acteurs du lien social et familial à titre obligatoire et le conjoint ou l'enfant à titre facultatif. L'accès au régime complémentaire se fait sans condition d'ancienneté au sein de l'entreprise.

1.2. Dispenses d'affiliation

Le salarié peut dans certaines conditions demander à être dispensé d'adhésion. Deux types de dispenses peuvent être distinguées.

a) Cas de dispenses dites “ de droit ” (ordre public)

Les dispenses d'ordre public peuvent être sollicitées par le salarié ne souhaitant pas s'inscrire au contrat collectif sans opposition de l'employeur. Ces cas de dispenses sont ouverts pour :

- le salarié embauché avant la mise en place par décision unilatérale du régime prévoyant une cotisation salariale ;
- le salarié bénéficiant d'une couverture complémentaire santé solidaire (C2S). Cette dispense jouant jusqu'à la date à laquelle le salarié cesse de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
- le salarié couvert par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure, cette dispense ne pouvant jouer que jusqu'à l'échéance de ce contrat individuel ;
- le salarié couvert par une assurance individuelle “ frais de santé ” au moment de la mise en place du régime collectif et obligatoire ou lors de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne s'applique que jusqu'à l'échéance du contrat individuel ;
- le salarié qui bénéficie pour les mêmes risques, même en tant qu'ayant droit, du fait d'un autre emploi, d'une couverture collective relevant de l'un ou l'autre des dispositifs suivants :
 - – dispositif de garanties remplissant les conditions du sixième alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale (régime complémentaire santé collectif et obligatoire) ;
 - – contrats d'assurance de groupe dits “ Madelin ” issus de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle ;
 - – dispositif de garanties prévu par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'État et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels, ou par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011

relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;

- - régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, en application des articles D. 325-6 et D. 325-7 du code de la sécurité sociale ;
- - régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières (CAMIEG) en application du décret n° 46-1541 du 22 juin 1946 ;
- le salarié en CDD ou contrat de mission dont la durée de la couverture santé collective obligatoire est inférieure à trois mois et qui justifient d'une couverture de santé " responsable ".

Pour le cas de dispense précité à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, le salarié nouvellement embauché pourra demander à être dispensé d'adhérer à la couverture complémentaire santé obligatoire de l'employeur si le régime de son conjoint prévoit une couverture soit obligatoire ou facultative du conjoint.

b) Cas de dispenses prévues par l'accord collectif

Conformément aux différents cas de dispense prévus par l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale et ne remettant pas en cause l'exonération de cotisations de sécurité sociale du régime de complémentaire santé obligatoire, il sera possible pour le salarié relevant de l'un des cas suivants, de demander à être dispensé de la couverture complémentaire santé obligatoire.

Ces cas de dispenses sont ouverts pour :

- le salarié et apprenti bénéficiaire d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à douze mois à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs en matière de couverture de frais de santé ;
- le salarié et apprenti bénéficiaire d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à douze mois ;
- le salarié à temps partiel et apprenti dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute annuelle ;
- le salarié couvert par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut être valable que jusqu'à échéance du contrat individuel ;
- le salarié qui bénéficie par ailleurs, y compris en tant qu'ayant droit, à condition de le justifier chaque année, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à l'arrêté du 26 mars 2012 relatif aux facultés de dispense d'adhésion à des systèmes de prévoyance collectifs et obligatoires mis en place dans les entreprises.

Il est précisé qu'un salarié ayant droit au titre de la couverture complémentaire santé dont bénéficie son conjoint, salarié dans une autre entreprise, ne pourra demander à être dispensé d'adhérer à la couverture complémentaire santé obligatoire de son employeur que si le régime de complémentaire santé de son conjoint prévoit une couverture obligatoire du conjoint. Cette disposition s'applique pour le salarié en cours de contrat.

Les entreprises non adhérentes à l'un des contrats d'assurances souscrits auprès des assureurs recommandés devront prévoir la mise en œuvre de ces dispenses d'adhésion.

La cotisation des apprentis et des salariés bénéficiant d'un parcours emploi compétences est totalement prise en charge par le fonds d'action sociale conformément à l'article 8.4 du présent avenant, sous réserve des fonds disponibles.

c) Procédure pour bénéficier d'un cas de dispense

Le salarié souhaitant être dispensé de la complémentaire santé doit en faire la demande par écrit, auprès de l'employeur, qui la conservera. Cette demande doit indiquer le refus d'affiliation et le motif exact parmi les cas listés et être accompagnée des justificatifs nécessaires. Conformément aux obligations légales, l'employeur devra informer le salarié des conséquences de sa demande de dispense.

Dans tous les cas, l'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense du salarié concerné.

Cette demande de dispense doit être formulée dans :

- les trente jours suivant la mise en place de la couverture complémentaire santé obligatoire pour le salarié présent au moment de cette mise en place ou en cas de changement de situation personnelle du salarié ;
- les quinze jours suivant l'embauche du salarié.

L'absence de délivrance du justificatif dans les délais impartis entraîne l'affiliation automatique.

À défaut de demande de dispense, le salarié est affilié au premier jour du mois de l'embauche.

Le salarié est tenu de cotiser et de s'affilier à la complémentaire santé obligatoire mis en place dans son entreprise lorsqu'il cesse de justifier de sa situation d'exclusion.

Le salarié peut à tout moment revenir sur sa décision d'être dispensé de la complémentaire santé obligatoire et de solliciter par écrit l'affiliation auprès de son employeur.

d) Versement santé

Le versement santé pourra être versé au salarié qui justifie d'une couverture complémentaire santé individuelle et responsable et qui demande une dispense d'affiliation conformément aux dispositions de l'article L. 911-7-1 du code de la sécurité sociale.

Article 2 — Caractère responsable du contrat

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2026

Le contrat d'assurance collective de complémentaire santé obligatoire respecte les dispositions des articles L. 871-1 et D. 871-1 et suivants du code de la sécurité sociale relatives au contrat d'assurance maladie complémentaire dit " responsables ".

Article 3 — Garanties

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2026

Les garanties sont établies sous réserve des évolutions légales et réglementaires.

Le niveau des garanties ainsi que le taux de cotisation pourront être modifiés par accord entre la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et les assureurs recommandés sur proposition de la commission paritaire santé et prévoyance.

Les entreprises non adhérentes à l'un des contrats d'assurance souscrit auprès des organismes assureurs recommandés seront libres de fixer un niveau de prestation équivalent ou supérieur.

Le tableau des garanties mises en place au titre de la couverture complémentaire santé obligatoire est annexé au présent chapitre de la convention collective (annexe 1 “ Tableau des garanties ”).

Article 4 — Financement du contrat frais de santé

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2026

4.1. Structure de la cotisation

Le salarié s'acquitte obligatoirement la part salariale de la cotisation “ salarié isolé ” servant au financement des garanties définies au présent chapitre, sous réserve des dispenses valablement accordées au titre de l'article 1.2 du présent chapitre.

Parallèlement à sa couverture obligatoire “ salarié isolé ”, le salarié peut couvrir ses ayants droit de façon facultative. Les cotisations afférentes à cette extension de garantie sont entièrement à la charge du salarié, sous réserve des dispositions particulières de l'article 4.3 ci-après.

Les cotisations, les conditions et les modalités de mise en œuvre de cette couverture sont déterminées dans le contrat d'assurance sous le contrôle de la commission paritaire santé et prévoyance.

La définition des ayants droit est inscrite à l'annexe 2 du présent chapitre de la convention collective.

Toutes options facultatives, à la demande du salarié, venant compléter le régime obligatoire applicable seront à la charge exclusive de ce dernier.

Si un régime obligatoire plus favorable est mis en place dans l'entreprise, la répartition des cotisations est soumise aux dispositions prévues au paragraphe 4.3 ci-après.

4.2. Assiette de cotisation : montant ou taux

Les cotisations servant au financement de la couverture complémentaire santé obligatoire sont établies en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS). Ce plafond de la sécurité sociale évolue chaque année ce qui, de fait, impacte le montant de la cotisation.

Les cotisations ci-dessous définies sont fixées dans les conditions suivantes dans le cadre des contrats souscrits avec les organismes assureurs recommandés.

4.2.1. Régime général de sécurité sociale

	Régime complémentaire minimal obligatoire (Régime de base)	Option 1 en supplément du régime complémentaire minimal obligatoire	Option 2 en supplément du régime complémentaire minimal obligatoire
Salarié isolé obligatoire	1,60 % PMSS	0,58 %	1,09 %
Conjoint facultatif	1,71 % PMSS	0,58 %	1,09 %
Enfant facultatif	0,90 % PMSS	0,37 %	0,63 %

4.2.2. Régime local : Alsace-Moselle

	Régime complémentaire minimal obligatoire (Régime de base)	Option 1 en supplément du régime complémentaire minimal obligatoire	Option 2 en supplément du régime complémentaire minimal obligatoire
Salarié isolé obligatoire	1,21 %	0,58 %	1,09 %
Conjoint facultatif	1,17 %	0,58 %	1,09 %
Enfant facultatif	0,61 %	0,37 %	0,63 %

Conformément aux dispositions du décret du 8 septembre 2014 (n° 2014-1025), les prestations versées au titre de la couverture complémentaire seront déterminées après déduction de celles déjà garanties par le régime obligatoire. Les cotisations à la charge de l'employeur et du salarié seront réduites à hauteur du différentiel de prestations correspondant.

4.3. Répartition des cotisations

La cotisation “ salarié isolé ” est prise en charge par l'employeur et le salarié dans les proportions suivantes :

- part patronale : 60 % ;
- part salariale : 40 %.

L'employeur prend en charge 12 % de la cotisation du premier et du deuxième “ enfant facultatif ”.

Les entreprises non adhérentes à l'un des contrats d'assurance auprès des assureurs recommandés devront en tout état de cause respecter une prise en charge par l'employeur à hauteur de 60 % de la cotisation “ salarié isolé ” correspondant à la couverture complémentaire santé obligatoire mise en place dans leur entreprise, ainsi qu'une prise en charge par l'employeur à hauteur de 12 % de la cotisation “ enfant facultatif ” du premier et du deuxième enfant.

Article 5 — Maintien de la complémentaire santé et suspension du contrat de travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2026

a) Les garanties définies au régime de complémentaire santé seront maintenues pour le salarié dans les cas suivants, en contrepartie du paiement des cotisations salariales et patronales :

- congé maternité, paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption ;
- arrêt maladie donnant lieu au maintien de salaire incluant le délai de carence comme visé par les dispositions conventionnelles ;
- accident du travail, accident de trajet ou de maladie professionnelle ;
- exercice du droit de grève ;
- congés de solidarité familiale et de soutien familial ;
- congés payés légaux, conventionnels et exceptionnels.

En tout état de cause les garanties seront maintenues en cas de suspension du contrat de travail, avec maintien du salaire total ou partiel ou versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur versées directement par lui ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers, ou période d'activité partielle, partielle longue durée ou congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité) donnant lieu au versement d'un revenu de remplacement.

L'entreprise verse une contribution identique à celle versée pour le salarié actif pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisé. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à s'acquitter de sa part de cotisation. Dès lors qu'il n'y a pas maintien de salaire total ou partiel par l'employeur, le salarié devra s'acquitter de sa contribution directement auprès de l'organisme assureur conformément au b du présent article.

b) En cas de suspension du contrat de travail, sans maintien de salaire ou sans versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur (notamment en cas de congé sabbatique, congés sans solde, congé parental d'éducation total), la couverture complémentaire santé obligatoire pourra être maintenue à la demande du salarié dès la suspension du contrat de travail, sous réserve du paiement par ce dernier de la totalité de la cotisation.

Dans une telle hypothèse, le salarié doit faire la demande de ce maintien de la couverture complémentaire santé à l'organisme assureur.

c) Dans les cas décrits au b, dès lors qu'il n'y a pas maintien de salaire total ou partiel par l'employeur, le salarié devra s'acquitter de sa contribution directement auprès de l'organisme assureur.

Le salarié visé dans le b pourrait bénéficier d'une prise en charge totale ou partielle de la cotisation globale dans le cadre des mesures d'action sociale mise en place par l'article 8 du présent chapitre.

Article 6 — Portabilité de la complémentaire santé cessation des garanties. Dispositions particulières concernant le maintien de la garantie frais de santé

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2026

6.1. Maintien des garanties au titre de la portabilité

Le salarié qui remplit les conditions définies à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale pourra bénéficier de la portabilité de la couverture complémentaire santé obligatoire pendant la durée de sa période d'indemnisation du chômage, sans pouvoir dépasser la durée du dernier contrat de travail, ou des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont successifs chez le même employeur, dans la limite de douze mois.

Toutes les modifications éventuelles apportées aux dispositions contractuelles applicables au salarié actif, pendant la période de portabilité, seront opposables dans les mêmes conditions aux bénéficiaires de la portabilité.

Le financement de cette portabilité fait partie intégrante de la cotisation prévue à l'article 4.2 de la couverture complémentaire santé obligatoire.

Ainsi, l'ancien salarié bénéficiaire du dispositif ne devra s'acquitter d'aucune cotisation à ce titre.

6.2. Maintien des garanties au titre de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (loi Évin)

Pour tout salarié, la garantie cesse d'être accordée au dernier jour du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise ou à l'expiration du dispositif de portabilité défini à l'article 6.1.

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (dite “ loi Évin ”), une garantie frais de santé est proposée sans condition de durée, de période probatoire ni d'examens ou questionnaires médicaux au profit des personnes suivantes :

- les anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite, les demandeurs d'emploi indemnisés

par le régime d'assurance chômage, les ayants droit du salarié décédé, les bénéficiaires d'un revenu de remplacement ;
Les intéressés doivent en faire la demande soit dans les six mois qui suivent la rupture du contrat de travail, ou le cas échéant, dans les six mois suivant l'expiration de la période de portabilité dont ils bénéficient (art. 6.1 du présent chapitre) ;
– les personnes garanties du chef d'un salarié décédé pendant une période minimale de douze mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois suivant le décès.

L'organisme assureur s'engage à ne pas appliquer, une cotisation : supérieure à celle des salariés actifs la première année, supérieure de plus de 25 % la deuxième année, et de plus de 50 % la troisième année. À compter de la quatrième année suivant la sortie du contrat collectif, l'organisme assureur retrouve la liberté de fixer le montant de la cotisation.

La commission paritaire santé et prévoyance assurera le suivi du régime de portabilité (art. 6.1 du présent chapitre) et du régime du maintien des garanties au titre de l'article 4 de la loi du 31 décembre 1989 (art. 6.2 du présent chapitre) en lien avec les organismes assureurs recommandés. Les modalités de suivi seront établies dans le cadre du protocole de gestion administrative.

Article 7 — Cas des multi-employeurs

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2026

Conformément à l'article R. 242-1-5 du code de la sécurité sociale, un salarié travaillant chez plusieurs employeurs a l'obligation d'en informer chacun de ses employeurs. Cette information est nécessaire afin que chaque employeur puisse se conformer aux obligations légales ou conventionnelles.

Article 8 — Fonds d'action sociale

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2026

8.1. Fonds d'action sociale

Un fonds d'action sociale est mis en place pour l'ensemble des entreprises dans la branche professionnelle, destiné à financer les prestations non contributives présentant un degré élevé de solidarité.

Le financement s'effectue à hauteur de 2 % du montant de la cotisation versée au titre des garanties complémentaire santé mises en place de manière obligatoire dans l'entreprise, par toutes les structures entrant dans le champ d'application de la convention collective.

Pour les entreprises ayant souscrit leur contrat auprès d'un organisme assureur recommandé, le prélèvement est intégré dans la cotisation mutualisée versée auprès de l'assureur.

Pour les entreprises ayant souscrit leur contrat auprès d'un organisme non recommandé, le prélèvement est effectué sur la cotisation contractuellement prévue pour les garanties collectives et obligatoires mises en place dans l'entreprise dans le respect du présent chapitre. L'organisme assureur non recommandé doit verser le montant correspondant au financement du fonds d'action social directement à l'organisme gestionnaire tel que défini dans l'article 8.5.

8.2. Gestion du fonds d'action sociale

Le fonds d'action sociale est administré par la commission paritaire santé et prévoyance, par délégation et après validation de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

8.3. Prestation du fonds d'action sociale

Les partenaires sociaux décident des actions susceptibles d'être financées dans le cadre du fonds d'action sociale, en fonction des besoins des salariés affiliés au régime mutualisé qui sont identifiés en relation avec les organismes recommandés, ainsi qu'en fonction du niveau des ressources allouées à ce fonds dédié au vu des cotisations versées.

8.4. Prise en charge des cotisations au régime de complémentaire santé pour certains salariés

En application des dispositions des articles R. 912-1 et R. 912-2 du code de la sécurité sociale, il est décidé la prise en charge totale de la cotisation au régime de complémentaire santé de :

- apprenti pouvant bénéficier des dispenses d'adhésion prévues au b du 2° de l'article R. 242-1-6 ;
- apprenti dont la cotisation représente au moins 10 % de leurs revenus bruts, lorsque ceux-ci adhèrent au régime collectif obligatoire en vigueur dans l'entreprise ;
- salarié en contrat à durée déterminée bénéficiaire d'un parcours emploi compétences conformément aux dispositions des articles L. 5134-19-1 et suivants du code du travail.

Pour la prise en charge des cotisations, il est instauré un mécanisme de subrogation pour le salarié concerné par les dispositions du présent article.

Lorsque l'employeur a souscrit un contrat d'assurance chez l'un des organismes assureurs recommandés par la branche, ceux-ci dispensent du paiement des cotisations le salarié concerné.

L'organisme assureur demande le remboursement de la prise en charge des cotisations auprès de l'organisme gestionnaire du fonds d'action sociale conformément au protocole technique.

Cette mesure est applicable dans la limite des fonds disponibles au fonds d'action sociale.

8.5. Désignation d'un gestionnaire unique

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation décide de désigner un gestionnaire unique pour le pilotage du fonds d'action sociale en conformité avec le règlement du fonds.

Ce choix a été réalisé à la suite d'une procédure de mise en concurrence des organismes assureurs recommandés et prend effet au 1er janvier 2026.

Le gestionnaire unique désigné pour le fonds d'action sociale est :

L'OCIRP, organisme commun des institutions de rente et de prévoyance, union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, siège social, 17 rue de Marignan, CS 50 003, 75008 Paris.

Le gestionnaire unique a pour mission de gérer le fonds d'action sociale visé à l'article 8.

8.6. Contrôle par la commission paritaire de branche

Conformément à l'article R. 912-2 du code de la sécurité sociale, la commission paritaire santé prévoyance contrôlera la mise en œuvre des actions de prévention par les organismes chargés de leur réalisation et les aides versées dans les conditions prévues par le protocole technique.

Article 9 — Suivi du régime de complémentaire santé

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2026

9.1. Au niveau de la branche

Le régime de couverture complémentaire santé obligatoire est administré par la commission paritaire santé et prévoyance, par délégation de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Les organismes recommandés communiquent chaque année les documents, rapports financiers et analyses nécessaires aux travaux de suivi du régime de la commission paritaire santé et prévoyance, au plus tard au 1er juin suivant la clôture de l'exercice.

Les conditions de suivi technique sont précisées par les dispositions du protocole de gestion administrative.

En fonction de l'équilibre financier du régime et des évolutions législatives et réglementaires, après présentation des comptes par les organismes assureurs, les garanties et/ ou cotisations pourront faire l'objet d'un ajustement négocié par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

9.2. Au niveau de l'entreprise

Dans le cadre d'une gestion paritaire du régime mutualisé de complémentaire santé, les entreprises n'ayant pas souscrit un contrat dans le cadre de la recommandation définie au présent accord doivent fournir les comptes de résultats annuels du régime en vigueur dans l'entreprise et les porter à la connaissance du comité social et économique pour information.

L'établissement de ces comptes de résultats relevant d'une obligation de l'organisme assureur au titre de l'article 15 de la loi du 31 décembre 1989 dont le contenu est précisé dans le décret n° 90-769 du 30 août 1990.

Article 10 — Révision des conditions de mutualisations et de la recommandation

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2026

En application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les parties signataires procéderont à un réexamen du régime défini par le présent chapitre tous les 5 ans maximum à compter du 1er janvier 2026. À cette fin, les partenaires sociaux se réuniront au plus tard six mois avant l'échéance du terme.

Le réexamen interviendra sur la base des données fournies par les organismes assureurs dans le cadre du suivi du régime tel que défini à l'article 9 du présent chapitre.

Les parties ont la possibilité de remettre en cause à tout moment après la première année d'exécution le (s) contrat (s) souscrit (s) avec les organismes recommandés sans frais, ni pénalité. La résiliation prendra effet un mois après la réception de la demande.

Article 11 — Organismes recommandés

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2026

Les organismes d'assurance sont recommandés après une procédure de mise en concurrence préalable conforme aux articles L. 912-1, et D. 912-1 et suivants du code de la sécurité sociale.

Les partenaires sociaux recommandent aux entreprises couvertes par le champ d'application du présent chapitre, pour assurer la couverture complémentaire santé obligatoire, le (s) organismes (s) suivant (s) :

- AESIO mutuelle, mutuelle agréée pour pratiquer les activités du livre II du code de la mutualité, siège social : 173, rue de Bercy, 75012 Paris ;
- APICIL prévoyance, institution de prévoyance, régie par les dispositions du titre III du livre IX du code de la sécurité sociale, siège social : 51, boulevard Marius-Vivier-Merle, 69003 Lyon, France ;
- HARMONIE mutuelle, mutuelle agréée pour pratiquer les activités du livre II du code de la mutualité, siège social : 35, rue Claude-Bonnier, 33054 Bordeaux Cedex ;
- Mutuelle OCIANE MATMUT, mutuelle agréée pour pratiquer les activités du livre II du code de la mutualité, siège social : 143, rue Blomet, 75015 Paris ;
- SOLIMUT mutuelle de France, mutuelle interprofessionnelle agréée pour pratiquer les activités du livre II du code de la mutualité, siège social : Castel Office, 7, quai de la Joliette, 13002 Marseille.

Article 12 — Mise en place de la complémentaire santé dans l'entreprise

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2026

Dans les entreprises dotées d'institution représentative du personnel, et comptant plus de cinquante salariés, les employeurs devront consulter les instances représentatives du personnel sur la mise en place ou la modification de la complémentaire santé obligatoire pour les entreprises. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'employeur devra informer les instances représentatives du personnel.

Article Annexe 1 — Tableau des garanties

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2026

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **pages 53 à 55.**)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20250045_0000_0005.pdf/BOCC

Article Annexe 2 — Définition des ayants droit

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2026

Selon l'article 4.1 « structure de la cotisation », les ayants droit s'entendent comme :

- l'époux ou épouse de l'assuré, même séparé de corps, mais non divorcé, à condition de ne pas exercer d'activité ;
- la personne vivant en couple sans être mariée avec l'assuré (union libre ou pacte civil de solidarité [Pacs]) à condition d'être à sa charge effective, totale et permanente (une seule personne peut être désignée ayant droit au titre de ces deux premières définitions) ;
- les enfants fiscalement à charge du salarié sont rattachés à leurs parents assurés en qualité d'ayant droit sous certaines conditions :
 - un enfant de moins de 16 ans à la charge d'un de ses parents ou des 2 peut être rattaché en qualité d'ayant droit d'un de ses parents ou des 2 (double rattachement) ;
 - un enfant de 16 à 20 ans peut être rattaché en qualité d'ayant droit d'un de ses parents ou des 2 s'il remplit au moins une des conditions suivantes :
 - poursuivre des études ;
 - être en apprentissage ;
 - être dans l'incapacité permanente de travailler (infirmité ou maladie chronique) ;
 - vivre avec l'assuré depuis 12 mois au moins et être à sa charge effective, totale et permanente ;
 - un enfant de 20 à 26 ans peut être rattaché en qualité d'ayant droit d'un de ses parents ou des 2 s'il ne bénéficie pas à titre personnel d'un régime de protection sociale et s'il remplit l'une des conditions suivantes :
 - être inscrit dans un établissement d'enseignement ;
 - recherche d'un premier emploi ou inscrit à Pôle emploi ;
 - avoir dû interrompre ses études primaires, secondaires ou technologiques pour cause de maladie.

Le rattachement aux parents est possible jusqu'à la fin de l'année scolaire au cours de laquelle le jeune a 26 ans.

Chapitre XV : Dispositions spécifiques aux assistant(e)s maternel(le)s

Article Préambule

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2025

Ne peuvent être salarié(e)s par un service d'accueil familial en qualité d'assistant(e) maternel(le) que des personnes remplissant les conditions fixées en la matière par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, notamment en matière d'agrément.

Les assistant(e)s maternel(le)s sont sous la direction d'un professionnel tel que précisé dans l'article R. 2324-48-1 et les articles R. 2324-34 et R. 2324-36 du code de la santé publique.

Conformément aux dispositions légales, la crèche familiale dispose, d'un local réservé à l'accueil des assistant(e)s maternel(le)s et titulaires de l'autorité parentale ou représentants légaux, d'une salle de réunion et d'un espace réservé aux activités d'éveil des enfants.

Les assistant(e)s maternel(le)s doivent fournir une copie de leur attestation d'agrément à jour.

Les assistant(e)s maternel(le)s, sont rattaché(e)s à l'emploi repère " Animation petite enfance " conformément à l'article 4.1 du chapitre XII de la présente convention collective, même si l'employeur ne doit pas réaliser la pesée de leur poste au sein des 8 critères classants.

Article 1er — Durée du travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2025

La durée hebdomadaire de travail des salarié(e)s assistant(e)s maternel(le)s à temps plein est fixée à 45 heures.

Les heures accomplies au-delà de la durée hebdomadaire prévue au contrat et au-delà de 45 heures par semaine sont majorées. La contrepartie à octroyer au salarié prend la forme d'une rémunération majorée de 25 % du salaire dû.

En tout état de cause, la durée annuelle de travail ne peut pas dépasser un plafond fixé à 2 209 heures annuelles.

Article 1.1

Repos hebdomadaire, dimanche et jours fériés

Les dispositions de l'article 1.3.2 du chapitre IV de la présente convention collective sont applicables aux assistant(e)s maternel(le)s.

Article 1.2

Durée journalière de travail

La durée maximale d'amplitude de travail est de 13 heures pour l'ensemble des enfants accueillis sur une même journée.

Un repos quotidien de 11 heures consécutives minimum doit être respecté, tous contrats confondus. Cependant, l'employeur peut demander à l'assistant(e) maternel(le) de déroger de manière exceptionnelle à cette règle afin d'assurer l'accueil d'un mineur sans interruption pendant deux ou plusieurs jours consécutifs, pour des motifs liés à l'indisponibilité du ou des parents du fait de leur travail ou de leur état de santé.

En contrepartie, l'employeur doit accorder soit un repos compensateur de même durée majoré de 30 %, ou soit une indemnité correspondante au repos non accordé, majorée de 30 %.

En tout état de cause, la durée annuelle de travail ne peut pas dépasser un plafond fixé à 2 209 heures annuelles.

Article 1.3

Horaires atypiques

Sous réserve de respecter la durée minimale de repos quotidien et l'amplitude journalière maximale, les heures du matin (avant 6 h 30) et du soir (après 21 heures) donnent lieu à une majoration de salaire ou un repos compensateur d'une durée équivalente majorée dont le montant est fixé au sein du contrat de travail. Le montant de la majoration ne peut être inférieur à 50 %.

Un suivi semestriel des dérogations aux dispositions des articles 1.2 et 1.3 du présent chapitre sera présenté au comité social et économique s'il existe.

Article 2 — Rémunération

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2025

Article 2.1 (1)

Rémunération du temps d'accueil des enfants

La convention collective prévoit une rémunération minimum de 0,29 fois le montant du taux horaire du salaire socle conventionnel tel que défini à l'article 1.1.1 du chapitre V de la présente convention collective par enfant et par heure d'accueil.

Cette rémunération est versée mensuellement.

Toutes les heures d'accueil sont décomptées pour être rémunérées.

En cas d'accueil sur une année non complète ou occasionnel, la rémunération se calcule de la même manière.

Article 2.2

Rémunération hors temps d'accueil des enfants

Les assistant(e)s maternel(le)s, sont rattaché(e)s à l'emploi repère “ Animation petite enfance ” conformément à l'article 4.1 du chapitre XII de la présente convention collective, même si l'employeur ne doit pas réaliser la pesée de leur poste au sein des 8 critères classants.

Lorsque le salarié doit réaliser des temps de formation, de réunion ou tout autre temps à la demande de l'employeur en dehors de son domicile, l'employeur doit assurer pour ces heures une rémunération correspondante au taux horaire du salaire socle conventionnel tel que défini à l'article 1.1.1 du chapitre V de la présente convention collective multiplié par le nombre d'heures réalisées.

Cette rémunération s'additionne à la rémunération due par l'employeur au titre de l'article 2.1.

Cette rémunération est versée mensuellement.

(1) L'article 2.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3133-4 à L. 3133-6 du code du travail, lesquels font référence au 10° de l'article L. 423-2 du code de l'action sociale et des familles et qui prévoient le 1er mai comme étant un jour férié et chômé, le chômage du 1er mai ne pouvant pas être une cause de réduction du salaire et s'il est travaillé dans des établissements et services qui ne peuvent interrompre le travail en raison de la nature de leur activité, la rémunération du salarié devant être doublée.

(Arrêté du 7 novembre 2025 - art. 1)

Article 3 — Mise en place de mesures plus favorables

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2025

Il est rappelé que, conformément aux dispositions légales, la branche professionnelle fixe notamment les salaires minima hiérarchiques desquels il n'est pas possible de déroger à titre moins favorable, par un accord d'entreprise.

Toutefois, les partenaires sociaux rappellent qu'il est possible de prévoir des mesures plus favorables au sein des entreprise appartenant à la branche professionnelle. Le présent chapitre ne remet pas en cause les mesures plus favorables prévues au sein de chaque entreprise.

ANNEXE Grille des classifications Accord n° 1 du 4 octobre 1985

Groupe 5.

Article — ANNEXE Grille des classifications

Texte officiel · en vigueur depuis le 10 septembre 1993

I NIVEAU : Groupe 5

II DEFINITION :

Prise en charge par délégation, d'une ou plusieurs fonctions techniques ou exécution de tâches techniques très spécialisées.

III DESCRIPTION :

Elle comporte la responsabilité de la gestion et du suivi des travaux propres à ces fonctions.

IV EMPLOIS :

- Infirmière ;
- Puéricultrice ;
- Assistante sociale ;
- Educateur spécialisé ;
- Conseillère E.S.F. ;
- Monitrice E.M.F.

V NIVEAU DE FORMATION :

Diplôme d'Etat.

VI COEFFICIENT : 287

IV EMPLOIS :

- animateur socioculturel.

V NIVEAU DE FORMATION :

D.E.F.A..

VI COEFFICIENT : 287.

IV EMPLOIS :

- Secrétaire de direction ;
- Chef cuisinier ;
- Comptable ;
- Documentaliste ;
- Bibliothécaire niveau 2 ;
- Formateur stage d'insertion.

V NIVEAU DE FORMATION :

Diplôme de niveau bac + 3.

VI COEFFICIENT : 287.

IV EMPLOIS :

- Moniteur-éducateur ;
- (après un an d'ancienneté) ;
- Educateur jeunes enfants ;
- (après un an d'ancienneté).

V NIVEAU DE FORMATION :

Diplôme d'Etat + 1 an d'expérience dans l'établissement.

VI COEFFICIENT : 287.

IV EMPLOIS :

- Conseillère conjugale et familiale.

V NIVEAU DE FORMATION :

Diplôme correspondant.

VI COEFFICIENT : 287.

NB : A ce groupe, les salariés doivent normalement acquérir :

- 10 points supplémentaires après 5 ans de présence dans le coefficient et dans l'entreprise ;
- 15 autres points supplémentaires après 10 ans de présence dans le coefficient et dans l'entreprise.

Remarque : ces points supplémentaires ajoutés au coefficient n'entraînent pas de changement de groupe.

NOTA : Le professionnel titulaire du DUT "Carrières sociales" peut être classé au coefficient 287 s'il justifie :

- soit de deux ans d'expérience dans un poste demandant la prise en charge par délégation d'une ou plusieurs fonctions techniques ou exécution de tâches techniques très spécialisées comportant la responsabilité de la gestion et du suivi des travaux propres à ces fonctions.

Il doit alors avoir obtenu l'agrément de la COREFA sur son projet d'animation conduisant à l'obtention du DEFA.

- soit de trois ans d'expérience dans un poste demandant la prise en charge par délégation d'une ou plusieurs fonctions techniques ou exécution de tâches techniques très spécialisées comportant la responsabilité de la gestion et du suivi des travaux propres à ces fonctions.

Les signataires demandent l'extension de ce texte conformément aux articles L. 133-8 et suivants du code du travail.

ANNEXE Grille des classifications, procès-verbal Procès-verbal n° 9 du 28 novembre 1986

Article — ANNEXE Grille des classifications, procès-verbal

Texte officiel · en vigueur depuis le 28 novembre 1986

La commission nationale de conciliation réunie ce jour, à l'initiative du syndicat départemental C.F.D.T. santé sociaux du Rhône à propos de l'interprétation du mot "normalement" concernant les points supplémentaires pour les groupes 4, 5, 6 et 7 prévus dans le protocole d'accord du 4 octobre 1985, convient de l'interprétation suivante :

Les points supplémentaires sont attribués aux groupes 4, 5, 6 et 7 dont les postes ont été reconnus évolutifs.

Il est nécessaire que soient faites des évaluations régulières entre le salarié et l'employeur au cours de la période de référence (trois ans ou cinq ans). Des comptes rendus seront élaborés à l'issue de ces rencontres.

Le mot "normalement" sous-entend que les points supplémentaires sont habituellement attribués.

Pour que ceux-ci ne le soient pas, il est nécessaire que les remarques soient consignées dans les procès-verbaux du conseil d'administration, voire de réunion des délégués du personnel, et communiquées aux salariés et aux représentants du personnel.

Procès-verbal de la Commission de conciliation.

Article — ANNEXE Grille des classifications, procès-verbal

Texte officiel · en vigueur depuis le 19 juin 1987

La commission nationale de conciliation réunie ce jour, conformément à l'article 2 du préambule de la convention collective nationale, précise que :

Le changement d'indice intervenu au 1er janvier 1986 dans le groupe 5 (indice 287 au lieu de 280), dans le cadre du protocole d'accord du 4 octobre 1985, n'a aucune incidence sur l'ancienneté acquise pour l'attribution des points supplémentaires. Il en est de même pour les salariés du groupe 6 qui étaient au coefficient 310 devenu 317.

Article — ANNEXE Grille des classifications, procès-verbal

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 juin 1988

La commission nationale de conciliation réunie ce jour, conformément à l'article 2 du préambule de la convention collective nationale, a examiné la situation du comité de gestion et de coordination des équipements socioculturels de l'agglomération de Laval, à la demande de la C.F.D.T.. Après étude du dossier et exposé du point de vue des parties, la commission précise l'interprétation suivante de la grille de classification :

1. Lors de la création d'un emploi, il est de la responsabilité de l'employeur d'en définir le groupe et le coefficient.

Dans la grille de classification des emplois :

- les groupes 1 à 4 sont des emplois d'exécution;
- le groupe 5 est un groupe de techniciens;
- les groupes 6 à 8 sont des emplois d'encadrement.

La grille de classification de la convention collective comporte cinq éléments :

- la définition;
- la description;
- les emplois (la nomenclature n'est pas exhaustive);
- le niveau de formation;

- les coefficients.

Ces éléments forment un tout et ne peuvent être dissociés.

2. Lors du reclassement d'un emploi, en particulier, lors du passage d'une autre convention collective ou d'un accord d'entreprise à l'application de la convention collective nationale des centres sociaux, les règles générales à retenir sont les suivantes :

- 2.1. La priorité sera donnée à la définition du poste et à sa description dans le groupe considéré en fonction du poste réellement tenu par le salarié. Les fonctions seront évaluées, si nécessaire, en commission employeur-salariés de l'entreprise.
- 2.2. La commission souligne que la nomenclature des emplois n'est pas exhaustive.
- 2.3. Le niveau de formation initiale n'est pas déterminant et ne fera pas obstacle à un classement. L'article 4 du chapitre V sera prédominant.
- 2.4. Dans une situation où le classement s'avérerait intermédiaire entre deux indices, ce sera l'indice immédiatement supérieur au bénéfice du salarié qui s'appliquera.

Procès-verbal de la Commission de conciliation relatif à l'application de la convention collective.

Article — ANNEXE Grille des classifications, procès-verbal

Texte officiel · en vigueur depuis le 2 février 1990

La commission nationale de conciliation a examiné à la demande de la C.F.D.T. la non-application de la convention collective des centres sociaux, dans l'association des centres sociaux et socioculturels de Lorient.

Après examen du dossier, la commission nationale de conciliation émet l'avis suivant :

1. L'association des centres sociaux de Lorient rentre bien dans le champ d'application de la convention collective nationale des centres sociaux et socioculturels du 4 juin 1983 ;
2. La convention collective avec son annexe la grille de classification, ainsi que la valeur du point, doivent être appliquées aux dates de leurs extensions respectives.

Par ailleurs, la commission recommande aux partenaires sociaux, l'association des centres sociaux et les salariés, de prendre toutes dispositions pour l'application des points précités.

Procès-verbal de la Commission de conciliation relatif à la classification

Classification des emplois de responsable du secteur Enfants et de responsable du secteur Economie sociale et familiale, au centre Papin à Mulhouse

Article — ANNEXE Grille des classifications, procès-verbal

Texte officiel · en vigueur depuis le 2 février 1990

Après analyse des dossiers fournis à la commission paritaire nationale, celle-ci rappelle les principes retenus lors de la commission paritaire nationale du 28 juin 1988 (procès-verbal n°11), à savoir :

La grille de classification comporte cinq éléments :

- la définition ;
- la description ;
- les emplois (la nomenclature n'est pas exhaustive) ;
- les niveaux de formation ;
- les coefficients ;

Ces éléments forment un tout. Ils ne peuvent être dissociés.

Les dossiers mettent en évidence que l'employeur reconnaît formellement en date du 16 novembre 1989, que Mme Christine Peyreton, responsable du secteur Enfants, et Mme Agnès Selig, responsable du secteur Economie sociale et familiale, sont au coefficient 317, conformément à la grille de classification de la convention collective nationale des personnels des centres sociaux et socioculturels.

Procès-verbal de la Commission de conciliation relatif à la grille de classification.

Article — ANNEXE Grille des classifications, procès-verbal

Texte officiel · en vigueur depuis le 2 février 1990

Pour déterminer la classification d'un directeur d'équipement au groupe 7, coefficient 410, la commission paritaire nationale de conciliation rappelle que le nombre de salariés à prendre en compte, pour le seuil de 20 E.T.P. se calcule comme au coefficient 370, en fonction de l'article 1er chapitre II de la convention collective nationale des centres sociaux et socioculturels.

Article — ANNEXE Grille des classifications, procès-verbal

Texte officiel · en vigueur depuis le 2 février 1990

La commission nationale de conciliation a examiné à la demande de la C.G.T. le dossier de M. Vors, salarié de l'association du centre familial Ferrandière à Villeurbanne.

Par référence au contrat de travail en date du 28 juin 1983 communiqué à la commission de conciliation et dont la réalité n'est pas contestée à sa connaissance, la commission paritaire de conciliation constate que ce contrat de travail correspond au groupe 5, coefficient 287, de la convention collective nationale des centres sociaux et socioculturels.

Article — ANNEXE Grille des classifications, procès-verbal

Texte officiel · en vigueur depuis le 21 juin 1991

La commission nationale de conciliation réunie ce jour émet l'avis suivant :

Les salariés classés dans les groupes 6,7 et 8 ont un statut cadre en application du chapitre XI de la convention collective nationale des centres sociaux et socioculturels du 4 juin 1983.

Procès-verbal de la Commission de conciliation relatif aux éléments de la rémunération.

Article — ANNEXE Grille des classifications, procès-verbal

Texte officiel · en vigueur depuis le 2 février 1990

La commission de conciliation rappelle que la rémunération comporte trois éléments :

1. L'indice de base fixé par la qualification et le poste occupé ;
2. L'ancienneté correspondant à l'activité professionnelle exercée telle que définie à l'article 5 du chapitre V de la convention collective nationale des centres sociaux et socioculturels.
3. Les points supplémentaires prévus par les groupes 4, 5, 6 et 7 de la grille de classification.

Ces différents éléments évoluent séparément en fonction de leurs critères spécifiques.

Dans ces conditions, le changement de qualification ou d'attribution ne peut se traduire que par le changement de l'indice de base sans incidence sur les points acquis au titre de l'ancienneté.

Article — ANNEXE Grille des classifications, procès-verbal

Texte officiel · en vigueur depuis le 2 février 1990

La commission de conciliation a examiné à la demande de la C.G.T. le dossier de l'association "La Harpe" à Miramas (13140), concernant le reclassement des salariés de l'association :

- M. Jean-Luc Usclat : de l'indice 287 + 27 points à l'indice 317 + 14 points ;
- Mme Christiane Balzano : de l'indice 250 + 44 points + 7 points à l'indice 287 + 14 points ;
- Mme Marie-Claude Inerti : de l'indice 287 + 66 points + 10 points à l'indice 317 + 39 points + 10 points ;
- Mme Régine Guidarelli : de l'indice 287 + 39 points + 10 points à l'indice 317 + 14 points + 10 points ;
- Mme Nicole Guegin : de l'indice 287 + 66 points + 10 points à l'indice 317 + 39 points + 10 points.

La commission nationale de conciliation rappelle que la rémunération comporte trois éléments :

- 1.L'indice de base fixé par la qualification et le poste occupé ;
- 2.L'ancienneté correspondant à l'activité professionnelle exercée, telle que définie à l'article 5 du chapitre V de la convention collective nationale des centres sociaux et socioculturels.
- 3.Les points supplémentaires prévus par les groupes 4, 5, 6, et 7 de la grille de classification.

Ces différents éléments évoluent séparément en fonction de leurs critères spécifiques.

Dans ces conditions, le changement de qualification ou d'attribution ne peut se traduire que par le changement de l'indice de base sans incidence sur les points acquis au titre de l'ancienneté.

Commission nationale paritaire de conciliation, équivalences de diplômes au regard des classifications.

Article — ANNEXE Grille de classifications, procès-verbal

Texte officiel · en vigueur depuis le 10 septembre 1993

La commission paritaire nationale de conciliation réunie ce jour a été saisie de la question des équivalences de diplômes au regard des classifications.

Elle rappelle les règles générales qui sont à retenir que ce soit pour une création ou une modification d'emploi :

1° La priorité sera donnée à la définition du poste et à sa description dans le groupe considéré en fonction de l'emploi réellement tenu par le salarié.

Les fonctions seront évaluées si nécessaire en commission employeur-salariés de l'entreprise.

2° La commission souligne que les nomenclatures des emplois et des diplômes ne sont pas exhaustives.

3° Le niveau de formation initiale n'est pas déterminant et ne fera pas obstacle à un classement.

" L'expérience, ou la pratique professionnelle, peut constituer une équivalence par rapport aux diplômes " (art. 4 du chapitre V de la convention collective nationale).

Les signataires demandent l'extension de ce texte conformément aux articles L. 133-8 et suivants du code du travail.

ANNEXE I

Le lexique

Article 1er — Définition des notions

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2024

Accompagnement (critère 4)

Consiste à informer, expliquer et conseiller le public accueilli.

Activité

Ensemble de tâches, réalisé en situation de travail, finalisé par un objectif et mobilisant des compétences déterminées.

Budget consolidé

Consiste à tenir compte dans un budget d'une entreprise de l'ensemble des budgets des établissements lui appartenant.

Classification

" Système ayant pour objet d'identifier dans un milieu de travail homogène une hiérarchie professionnelle qui est l'œuvre de tous les acteurs de la profession " (1).

Exemple : le système de classification permet de positionner les emplois de la branche selon une échelle et une hiérarchie, déterminées par les partenaires sociaux.

Compétence

Capacité à mobiliser, dans une situation professionnelle donnée, différents types de ressources, en vue de produire un résultat. Ses caractéristiques :

- elle est inséparable de l'action et ne peut être appréhendée qu'au travers de l'activité ;
- elle est liée aux situations dans lesquelles elle s'exerce ;
- les connaissances (savoirs théoriques, méthodologiques, pratiques), les " savoir-être " sont associés à la compétence.

Critère

Élément de référence permettant de positionner un poste dans le système de classification.

Définition d'emploi

Fiche synthétique regroupant les différentes missions de l'emploi occupé.

Exemple : la définition d'emploi est parfois appelée " fiche de description de fonction " ou " fiche de poste ".

Domaine d'activité

Représente les différents secteurs pour lesquels un salarié intervient auprès de différents publics (exemple secteur jeunesse, secteur famille) et/ ou représente les différents champs d'actions du salarié dans différents domaines (financier, ressources humaines, relations

partenariales).

Emploi

Ensemble d'activités requérant des compétences et une expérience spécifiques, dont la dénomination peut être variable d'une entreprise à l'autre.

Exemple : l'emploi d'agent de maintenance nécessite de veiller au bon état des locaux en vérifiant, contrôlant, prévenant les anomalies et en assurant certaines réparations.

Emploi rattaché/ emploi assimilé

Emploi dont l'intitulé peut être différent de l'emploi repère mais dont les missions ou le (s) niveau (x) de responsabilité (s) et de compétences correspondent à ce dernier.

Emplois repères

Emplois identifiés comme étant représentatifs des emplois de la branche professionnelle. La branche Alisfa compte 15 emplois repères.

Exemple : les emplois repères constituent des emplois de référence.

Entreprise

Est une unité économique, juridiquement autonome dont la fonction principale est de produire des biens ou des services. L'entreprise est la personne morale employeur. Elle peut être constituée sous forme associative, coopérative, commerciale ...

Établissement

Autre lieu où s'exercent des activités au sein d'une même entreprise.

Exemple : une entreprise peut avoir 3 établissements comprenant un centre social socioculturel et deux multi accueils.

Famille de métier

Une famille de métiers est un regroupement d'emplois repères qui ont des points communs du fait de leurs activités ou du champ dans lequel s'exerce leur activité. Les familles de métiers permettent de renforcer l'identité des salarié (e) s de la branche et de donner à voir les parcours possibles. Par exemple famille animation, famille petite enfance.

Fonction

Elle recouvre des activités et des emplois concourant à la réalisation d'une même mission au sein de l'entreprise.

Exemple : la fonction animation, la fonction gestion financière, la fonction RH.

Gestion des ressources humaines

Ensemble des pratiques mises en œuvre pour administrer, mobiliser et développer les ressources humaines impliquées dans l'activité d'une entreprise.

Grille de cotation

Grille regroupant les 8 critères classants, leurs différents niveaux de positionnement dans le système de classification ainsi que les points affectés à chaque niveau de positionnement et servant à réaliser la pesée du poste.

Méthode à critères classants

Méthode qui consiste à déterminer le niveau d'un poste au sein d'un système de classification à partir de plusieurs critères définis. La classification de la CCN de la branche Alisfa compte 8 critères classants :

- critère 1 : formation requise ;
- critère 2 : complexité de l'emploi ;
- critère 3 : autonomie ;
- critère 4 : dimensions relationnelles avec le public accueilli ;
- critère 5 : responsabilités financières ;
- critère 6 : responsabilités dans la gestion des ressources humaines ;
- critère 7 : sécurité des personnes et des matériels de l'entreprise ;
- critère 8 : contribution au projet de l'entreprise.

Mobilisation (critère 4)

Aller rencontrer le public accueilli afin que ce dernier contribue et adhère au projet de l'entreprise.

Niveaux de positionnement

Présentation ordonnée et croissante des différentes possibilités d'exercice d'une compétence.

Exemple : les différents niveaux du critère d'autonomie varient de l' " exécution d'opération " à la " mise en œuvre des orientations définies " .

Pesée

Somme des points attribués au salarié sur la base du positionnement de son poste dans chacun des critères retenus dans le système de classification.

Pilotage d'un projet

Piloter un projet c'est collecter un ensemble de données, les analyser, décider et mettre en œuvre le cas échéant les actions nécessaires pour que le projet atteigne les objectifs qui lui ont été assignés. Ceci dans le cadre initialement défini en termes de qualité, coûts et délais.

Poste

Emploi intégrant les spécificités et les contraintes liées à l'environnement, à sa situation spatiale et l'organisation du travail.

Exemple : ouvrier d'entretien au centre x, secrétaire au centre y, éducateur a z.

Projet agréé

Projet qui relève d'un agrément d'un partenaire institutionnel (CAF, département, ARS ...).

Exemple : projet social (CAF), projet de fonctionnement (PMI).

Rémunération de base

La rémunération de base est l'addition du salaire socle conventionnel et le cas échéant, du salaire additionnel.

Salaire additionnel

Correspond à la somme en euros obtenue en multipliant les points issus du classement du poste au sein de chaque critère par la valeur du point. Le versement du salaire additionnel suppose que le salarié soit positionné sur au moins un critère sur un niveau supérieur au niveau 1.

Salaire minimum hiérarchique de branche

Le salaire minimum hiérarchique pour la branche Alisfa comprend :

- le salaire socle conventionnel ;
- le cas échéant le salaire additionnel ;
- la rémunération complémentaire correspondant aux points acquis au titre de l'ancienneté dans la branche professionnelle et de l'acquisition de compétences.

Salaire socle conventionnel

Correspond à une valeur en euros négociée par les partenaires sociaux. Le salaire socle correspond au cumul de chaque premier niveau de positionnement de chaque critère. Il constitue un élément de rémunération versé à tous les salariés de la branche. Il est négocié chaque année par les partenaires sociaux de la branche.

Structure

Terme parfois utilisé pour désigner une entreprise dans le champ de la branche Alisfa.

Valeur du point

Correspond à la valeur d'un point en euros. Elle est déterminée par les partenaires sociaux et est négociée régulièrement par les partenaires sociaux de la branche.

(1) Source : ministère du travail – 1992.

Définition des critères

Article 2

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2024

Critère 1 : formation requise

Le niveau de formation s'analyse par l'importance des connaissances requises pour occuper l'emploi.

En pratique, il s'agit d'évaluer le niveau de formation nécessaire à l'exercice de l'emploi.

Un salarié sans diplôme peut avoir une expérience renforcée par des stages de formation permanente que l'employeur peut reconnaître comme équivalente, lui permettant d'occuper cet emploi.

Un salarié peut avoir un niveau de formation élevé, ne correspondant pas à celui de l'emploi, ce qui sera sans effet sur la cotation de l'emploi.

Niveau de diplômes correspondent à la nomenclature européenne :

Titre du diplôme	Niveau de diplôme	Ancienne dénomination
CAP, BEP	3	V
Baccalauréat	4	IV
DEUG, BTS, DUT, DEUST	5	III
Licence, licence professionnelle, BUT, maîtrise	6	II
Master	7	I
Doctorat	8	I

Critère 2 : complexité de l'emploi

La complexité d'un emploi peut s'analyser à partir de divers éléments. Il peut s'agir de technicité requise, de conceptualisation, de résolution de problème, de créativité ...

Critère 3 : autonomie

L'autonomie est la latitude d'action définie par l'employeur.

Elle se mesure en fonction du degré de précision et de la nature des instructions ou consignes fixant l'objectif, les moyens, le mode opératoire ainsi que le mode de contrôle. Ces deux aspects sont liés : il n'y a pas d'autonomie sans contrôle.

Pour chaque niveau, 2 lignes permettent de préciser le champ de l'autonomie et la nature du contrôle exercé.

Critère 4 : dimensions relationnelles avec le public accueilli

Ce critère permet de valoriser les compétences spécifiques liées au contact avec le public.

Pour ce critère, la notion de public a été encadrée et définie par les partenaires dans le sens des usagers de l'entreprise ou les responsables légaux pour les mineurs de moins de 6 ans.

Critère 5 : responsabilités financières

Les responsabilités financières renvoient à l'exécution, l'élaboration, la gestion du budget et la recherche de financement structurels ou conjoncturels.

Elles s'analysent en fonction du degré de participation et de décision nécessaires pour réaliser ces actions.

Critère 6 : responsabilité dans la gestion des ressources humaines

Ce critère s'analyse en fonction de la responsabilité des personnes, essentiellement du point de vue " gestion humaine ".

Critère 7 : sécurité des personnes et des matériels de l'entreprise

Dans ce critère, la notion de personne renvoie aux salariés, bénévoles et public accueilli.

Pour ce critère, la notion de public accueilli renvoie aux usagers des services de l'entreprise.

Ce critère traite du niveau de responsabilité impliquant le maintien en état du matériel et des locaux nécessaires à l'activité, la sécurité des biens et des personnes.

Critère 8 : contribution au projet de l'entreprise

Ce critère permet de prendre en compte la spécificité de notre secteur d'activité, fondé sur des valeurs de référence et des finalités sociales explicites.

Les emplois selon leur contenu, leur niveau de responsabilité et d'autonomie ont plus ou moins d'incidence sur les finalités du projet de l'entreprise. En d'autres termes, le critère mesure la contribution de l'emploi au projet de l'entreprise.

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 14 janvier 2005

Les dispositions de cette annexe ne sont pas applicables aux structures relevant de l'annexe VI de la présente convention collective. Les dispositions de l'article 2.5 de ladite annexe s'appliquent en conséquence.

ANNEXE I bis

Modalités de pesée lors du passage d'un système à l'autre

Article 1er — ANNEXE I bis

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2004

Lors du passage d'un système à l'autre, les modalités de la pesée de l'emploi des salariés présents dans l'entreprise au moment du changement de système sera faite selon les principes suivants :

1.1. Pesée de l'emploi

La pesée des emplois dans l'entreprise est réalisée avec la grille de cotation.

Elle s'effectue en déterminant, pour chaque critère, le niveau correspondant à l'exercice de l'emploi. Elle résulte de la somme des points correspondant au niveau sélectionné dans chacun des critères, dans la limite des niveaux minimum et maximum de l'emploi repère concerné.

1.2. Procédure et modalités de la pesée

La pesée s'effectue selon les étapes suivantes :

1.2.1. Etape 1 - Définition de l'emploi.

L'employeur réalise la définition de l'emploi, en s'appuyant sur une description des activités faite par le salarié.

Toute pesée s'appuie sur une définition de l'emploi.

1.2.2. Etape 2 - Pesée de l'emploi.

Elle s'effectue avec la grille de cotation.

Elle consiste à positionner l'emploi dans le niveau approprié pour chaque critère. Un seul niveau est choisi pour chaque critère.

La totalisation des chiffres obtenus est la pesée.

1.2.3. Etape 3 - Rattachement de l'emploi à un emploi repère.

Chaque emploi doit être rattaché à un emploi repère selon la liste d'emplois repères avec leur description, les autres appellations et les

emplois rattachés.

1.2.4. Etape 4 - Validation du rattachement de l'emploi à un emploi repère.

Pour valider ce rattachement, il convient de vérifier que :

1. l'emploi figure soit sous la forme d'un des intitulés d'emploi repère avec ses autres appellations, soit dans la liste des emplois rattachés ;
2. la mission ainsi que les activités renvoient bien au contenu de l'emploi étudié ;
3. la pesée de l'emploi s'inscrit bien entre la pesée mini et la pesée maxi de l'emploi repère.

Information et consultation des institutions représentatives du personnel

Article 2

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2004

2.1. Missions de la commission technique paritaire de classification

Une commission technique paritaire de classification est mise en place au niveau de l'entreprise. Elle est constituée des délégués syndicaux et des délégués du personnel, ou à défaut de salariés de l'entreprise missionnés par une organisation syndicale représentative au plan national, ou à défaut de 1 ou 2 salariés de l'entreprise désignés par leurs pairs.

L'employeur, après avoir étudié le classement des salariés, doit engager avec la commission technique paritaire de classification une consultation sur le classement réalisé à partir de la définition des emplois et leur pesée.

Le classement des salariés étudié par l'employeur doit avoir été communiqué, au préalable, à l'ensemble des membres de la commission technique paritaire de classification.

Chaque représentant des salariés participant à la commission technique paritaire de classification bénéficie d'un temps de préparation de 2 heures, au minimum, considéré comme temps de travail effectif.

2.2. Désignation des salariés missionnés

Dans les entreprises sans instance représentative du personnel, un salarié peut être missionné par une organisation syndicale de salariés pour représenter les salariés dans la commission technique paritaire de classification. L'organisation syndicale doit être représentative au plan national, signataire de la convention collective du 4 juin 1983.

A cette fin, l'employeur doit informer l'ensemble des salariés par voie d'affichage. Une copie de l'avis est adressée par lettre recommandée avec accusé de réception aux organisations syndicales représentatives.

L'affichage effectué, les salariés remplissant les conditions d'éligibilité identiques à celles requises pour l'élection des délégués du personnel peuvent se rapprocher des organisations syndicales représentatives afin d'être missionnés. Chaque organisation syndicale ne peut désigner qu'un seul salarié missionné.

L'organisation syndicale doit informer l'employeur de la désignation d'un salarié missionné par lettre recommandée avec accusé de réception, dans un délai maximum de 15 jours après réception de l'avis par l'organisation syndicale.

Le salarié est missionné pour une durée de 3 mois.

Le cadre de la mission doit être établi entre le salarié missionné et l'organisation syndicale. Le salarié missionné bénéficie de la protection de l'article L. 412-18 du code du travail pendant toute la durée de sa mission. La protection se poursuit pendant une durée de 6 mois.

Mise en oeuvre de l'évaluation lors du passage

Article 3

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2004

Le premier entretien d'évaluation a lieu lors du passage d'un système à l'autre. Lors de cet entretien, les objectifs à atteindre sont fixés.

Lors de l'entretien de l'année suivante, au plus tard le 30 septembre, en vue de l'attribution ou non de la rémunération individuelle supplémentaire, l'employeur mesure l'atteinte ou non des objectifs fixés l'année précédente, la qualité de la mise en oeuvre des compétences liées à l'emploi, leur actualisation et leur développement. L'employeur fixe ensuite les objectifs à atteindre pour les 12 mois suivants.

L'attribution de la rémunération individuelle supplémentaire s'effectue à compter du 1er janvier de l'année suivant l'entretien.

Règles de passage d'un système à l'autre concernant la rémunération

Article 4

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2004

Lors du passage d'un système à l'autre, l'employeur devra établir une comparaison entre les 2 montants suivants :

- le montant de la rémunération de base de la classification à critères (annuelle brute) ;
- le montant de la rémunération actuelle (annuelle brute).

4.1. Les 2 montants sont à égalité

Le salarié perçoit la rémunération de base déterminée par la pesée de son emploi.

4.2. La rémunération de base est inférieure à la rémunération actuelle

En conformité avec le code du travail, le salarié en poste se voit garantir le maintien de son salaire annuel brut.

Calculer la différence. On obtient un montant X en francs :

- ce montant X constitue une indemnité de passage qui apparaît de façon distincte sur la fiche de paie ;
- au titre du maintien de la rémunération, cette indemnité de passage est acquise au salarié, dans l'emploi considéré, et dans l'entreprise au moment du passage ;
- elle n'évolue pas dans le temps, ne donne pas lieu à augmentation au titre de l'évolution de la valeur du point ;
- la rémunération individuelle supplémentaire du salarié est accordée en référence à la rémunération de base sans tenir compte de l'indemnité de passage.

4.3. La rémunération de base est supérieure à la rémunération actuelle

4.3.1. Principe de l'étalement.

Pour les emplois donnant lieu à un niveau de rémunération supérieur à la rémunération actuelle, l'obtention du total de points résultant de la pesée peut se faire par étapes, sur 4 ans maximum. En cas de départ du salarié avant le terme de l'échéance de 4 ans maximum, ce principe s'applique pour toute nouvelle embauche en remplacement dudit salarié.

4.3.2. Modalités de l'étalement.

Calculer la différence. On obtient un montant Y en francs :

- on divise ce montant Y en francs par la valeur du point (nouveau système) ;
- on obtient un nombre de points, appelé écart de pesée ;
- l'écart de pesée sera étalé sur une période de 4 ans maximum, selon un échéancier d'étalement remis au salarié.

Notification au salarié

Article 5

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2004

Préalablement à l'application de la classification à critères, chaque salarié est informé par une notification écrite comportant tous les éléments de la classification :

- l'intitulé de son emploi ;
- le total des points de pesée, et l'échéancier d'étalement s'il y a lieu ;
- l'emploi repère de rattachement ;
- la valeur du point ;
- les éléments de la rémunération annuelle brute conformément aux règles de passage ;
- les modalités de recours.

Recours

Article 6

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2004

6.1. Recours au niveau de l'entreprise

A partir de la notification de la nouvelle pesée de l'emploi, le salarié dispose d'un délai de 1 mois pour exercer un recours sur son classement et demander à être reçu par l'employeur. Il peut être assisté lors de cet entretien par un représentant du personnel élu ou désigné ou par une personne de son choix de l'entreprise.

La réponse de l'employeur devra être apportée dans un délai de 2 mois après avoir, le cas échéant, consulté la commission technique paritaire de classification, ou la commission de classification instituée par accord d'entreprise. En cas de contestation, un recours au niveau de la branche professionnelle peut alors être mis en oeuvre.

6.2. Recours au niveau de la branche professionnelle

6.2.1. Le recours national.

Une commission nationale de recours sur la classification est créée. Celle-ci est constituée de manière paritaire, de représentants désignés par le SNAEC SO et de représentants désignés par les organisations syndicales.

La commission nationale de recours sur la classification est présidée alternativement chaque année par un représentant de l'un ou l'autre collègue.

La requête doit être introduite par l'intermédiaire d'une organisation syndicale représentative au sens du code du travail et signataire de la convention collective nationale (syndicat employeur pour une requête d'employeur, syndicat de salariés pour une requête de salarié).

La commission devra se réunir au maximum dans les 2 mois après réception de la demande. Elle donne un avis, à la majorité par collègue, sur toute décision de classification contestée. Quelle que soit l'issue des débats, un procès-verbal est établi et signé par les membres présents de la commission. Le procès-verbal est notifié immédiatement aux parties.

6.2.2. Le recours régional.

Des commissions régionales de recours sur la classification sont créées. Celles-ci sont constituées de manière paritaire de représentants désignés par le SNAEC SO et de représentants désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives au sens du code du travail et signataires de la convention collective.

La commission régionale est présidée alternativement chaque année par un représentant de l'un ou l'autre collègue.

Dès qu'une commission régionale est créée, la commission nationale de recours se dessaisit au profit de la commission régionale.

Cette dernière ne peut être saisie que par la commission nationale de recours.

La commission régionale se réunit au maximum dans les 2 mois qui suivent la saisine de la commission nationale de recours sur la classification.

La commission régionale donne son avis, à la majorité par collège, sur toute décision de classification contestée. Quelle que soit l'issue des débats, un procès-verbal est établi et signé par les membres présents de la commission. Le procès verbal est envoyé immédiatement à la commission nationale de recours chargée de la notification aux parties.

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 14 janvier 2005

Les dispositions de cette annexe ne sont pas applicables aux structures relevant de l'annexe VI de la présente convention collective. Les dispositions de l'article 2.5 de ladite annexe s'appliquent en conséquence.

ANNEXE II Mesures transitoires changement de systèmes

Article 1er — Application du nouveau système de rémunération

Texte officiel · en vigueur depuis le 21 octobre 2023

1.1. Rémunération de base

Pour calculer la nouvelle rémunération de base, l'employeur doit réaliser la pesée du poste du salarié. Dans tous les cas, il doit appliquer aux salariés le salaire socle conventionnel auquel s'ajoute, le cas échéant le salaire additionnel (pesée du poste).

1.2. L'expérience professionnelle

1.2.1. L'acquisition de compétence dans l'emploi repère

Lors du passage d'un système à l'autre, les salariés en poste ont acquis des compétences dans l'emploi qu'il convient de valoriser.

Ainsi, l'employeur devra décompter le nombre de mois d'ancienneté (au sens de temps de travail effectif ou assimilé) du salarié dans l'entreprise avant le 1er janvier 2024, date d'entrée en vigueur du présent accord au sein de l'emploi repère issu de la précédente classification, et non à sa date d'embauche et appliquer le nombre de points figurant dans le tableau suivant :

Palier	Durée	Nombre de points		
		Temps de travail du salarié [1] < 0,23 ETP	0,23 ETP ≤ temps de travail du salarié [1] < 0,50 ETP	Temps de travail [1] ≥ 0,50 ETP
Palier 1	Supérieure ou égale à 12 mois	0,6	1,3	2,5
	Supérieure ou égale à 24 mois	1,3	2,5	5
	Supérieure ou égale à 36 mois	1,9	3,8	7,5
	Supérieure ou égale à 48 mois	2,5	5	10
	Supérieure ou égale à 60 mois	3,1	6,3	12,5
	Supérieure ou égale à 72 mois	3,8	7,5	15
Palier 2	Supérieure ou égale à 84 mois	4,3	8,8	17,5
	Supérieure ou égale à 96 mois	5	10	20
	Supérieure ou égale à 108 mois	5,6	11,3	22,5
	Supérieure ou égale à 120 mois	6,3	12,5	25
	Supérieure ou égale à 132 mois	6,9	13,8	27,5
	Supérieure ou égale à 144 mois	7,5	15	30
Palier 3	Supérieure ou égale à 156 mois	8,1	16,3	32,5
	Supérieure ou égale à 168 mois	8,8	17,5	35
	Supérieure ou égale à 180 mois	9,3	18,8	37,5
	Supérieure ou égale à 192 mois	10	20	40

Supérieure ou égale à 204 mois	10,6	21,3	42,5
Supérieure ou égale à 216 mois	11,3	22,5	45

[1] Il est précisé que le temps de travail à prendre en compte est le temps de travail contractuel du salarié au 31 décembre 2023, à l'exception des salariés en temps partiel thérapeutique ou en congés parental avec réduction du temps de travail. Pour ces deux cas, l'employeur devra se référer au temps de travail contractuel antérieur à ces situations.

1.2.2 L'ancienneté acquise au sein de la branche professionnelle

L'ancienneté dans la branche se calcule à partir de la date de la première embauche dans une entreprise qui applique la convention collective des acteurs du lien social et familial, quel que soit l'emploi occupé. Cette ancienneté traduit le parcours professionnel du salarié en reprenant le ou les différents périodes où un emploi a été occupé en continu dans une ou des entreprises de la branche professionnelle.

Lors du passage d'un système à l'autre, l'employeur devra vérifier la date de la première embauche du salarié dans une entreprise appliquant la convention collective des acteurs du lien social et familial et appliquer un point par année d'ancienneté acquise dans la branche professionnelle dès lors que le salarié est resté au sein de la branche professionnelle en continu.

En tout état de cause, l'employeur reprendra au maximum 1 point par an y compris pour les salariés ayant travaillé auprès de plusieurs employeurs appartenant à la branche professionnelle (cas des salariés multi-employeurs).

- L'acquisition de point est proratisée en fonction du temps de travail du salarié comme suit :
- temps de travail du salarié inférieur à 0,23 équivalent temps plein (ETP) : acquisition de 25 % du point à la date anniversaire d'embauche du salarié ;
 - temps de travail du salarié égal ou supérieur à 0,23 équivalent temps plein (ETP) et inférieur à 0,50 ETP : acquisition de 50 % du point à la date anniversaire de l'embauche du salarié ;
 - temps de travail du salarié égal ou supérieur à 0,50 ETP : acquisition du point à la date anniversaire d'embauche du salarié.

Les points sont attribués conformément à l'article 1.2.1 du chapitre V, en distinguant si le salarié a eu ou non une interruption de carrière au sein de la branche professionnelle.

1.3. Règles de passage d'un système à l'autre

- Lors du passage d'un système à l'autre, l'employeur devra réaliser une comparaison entre les deux montants suivants :
- l'ancienne rémunération correspondant à la somme de :
 - la rémunération de base ou la rémunération minimum de branche ;
 - la rémunération individuelle supplémentaire si le salarié en bénéficiait ;
 - une éventuelle indemnité de passage telle que définie à l'article 4.1 de l'annexe 1 bis ;
 - une éventuelle indemnité de maintien de salaire ;
 - la nouvelle rémunération de base correspondant à la somme de :
 - la rémunération de base composée du salaire socle conventionnel, et le cas échéant du salaire additionnel (pesée du poste) ;
 - et de la rémunération correspondant aux points acquis au titre de l'expérience professionnelle (acquisition de compétence dans l'emploi repère et ancienneté acquise au sein de la branche professionnelle).

Une fois ce calcul réalisé, plusieurs cas de figure sont possibles :

1.3.1. Les deux montants sont identiques

Le salarié perçoit la nouvelle rémunération de base déterminée par le salaire socle conventionnel auquel s'ajoute le cas échéant : le salaire additionnel (pesée du poste) ainsi que les points correspondant à l'expérience professionnelle.

1.3.2. Les deux montants ne sont pas identiques

1.3.2.1. L'ancienne rémunération est supérieure à la nouvelle

En conformité avec le code du travail, le salarié en poste se voit garantir le maintien de sa rémunération annuelle brute. Ainsi, l'employeur devra calculer la différence entre les deux rémunérations définies à l'article 1.3 de la présente annexe. La différence obtenue en euros constituera une indemnité de maintien de salaire.

En cas de changement d'emploi repère ou de révision de la pesée du salarié entraînant une augmentation de cette dernière, l'indemnité de maintien de salaire sera réduite à proportion de l'augmentation.

1.3.2.2. La nouvelle rémunération est supérieure

Le salarié perçoit la nouvelle rémunération de base déterminée par le salaire socle conventionnel auquel s'ajoute le cas échéant le salaire additionnel (pesée de poste) ainsi que les points correspondant à l'expérience professionnelle.

Article 2 — Montée en charge

Texte officiel · en vigueur depuis le 21 octobre 2023

Afin de pouvoir réaliser une montée en charge progressive permettant aux employeurs de réaliser des budgets prévisionnels cohérents et viables, les partenaires sociaux ont prévu une montée en charge sur les quatre années suivant l'entrée en vigueur du présent avenant. Cette montée en charge n'exclue pas la tenue de négociations salariales, conformément aux dispositions légales.

Pour ce faire, l'employeur devra appliquer, en fonction de l'année, les valeurs minimales définies ci-après, déterminées par les partenaires sociaux :

Année	Valeur du point	Salaire socle
-------	-----------------	---------------

2024	55 €	22 100 €
2025	55 €	22 600 €
2026	55 €	23 000 €
2027	55 €	23 300 €

Article 3 — Table de concordance

Texte officiel · en vigueur depuis le 21 octobre 2023

Dans le but d'accompagner les employeurs et les salariés dans l'application et la mise en œuvre du nouveau système de classification, un tableau de concordance a été créé par les partenaires sociaux.

Ce tableau a également pour but de servir à appliquer les autres dispositions prévues par la convention collective qui énuméraient l'ancienne terminologie des emplois repères.

Emploi repère ancien système	Emploi repère nouveau système
Agent de maintenance	Personnel de maintenance, de service et de restauration
Animateur d'activité	Animateur (trice) d'activité Animation petite enfance
Animateur	Animateur (trice) Intervenant (e) social (e)
Assistant de direction	Assistant (e) de gestion ou de direction
Auxiliaire petite enfance ou de soin	Animation petite enfance Accompagnement petite enfance et parentalité
Cadre fédéral	Directeur (trice)/ cadre fédéral (e)
Chargé d'accueil	Chargé (e) d'accueil
Comptable	Personnel administratif ou financier
Coordinateur	Coordinateur (trice)/ encadrement
Directeur	Directeur (trice)/ cadre fédéral (e)
Éducateur petite enfance	Éducation petite enfance
Intervenant technique	Intervenant (e) spécialisé (e) Personnel médical paramédical Personnel de maintenance, de service et de restauration
Personnel administratif	Personnel administratif et financier
Personnel de service	Personnel de maintenance, de service et de restauration
Secrétaire	Secrétaire

La concordance pour le statut cadre est réalisée comme suit :

Statut cadre ancien système			Statut cadre nouveau système		
Cadre fédéral			Direction/ cadre fédéral		
Directeur			Direction/ cadre fédéral		
Comptable			Personnel administratif et financier		
Critère 1 : formation	Critère 2 : complexité	Critère 3 : autonomie	Critère 1 : formation	Critère 2 : complexité	Critère 3 : autonomie
5	5	4	5	4	3
Coordinateur/ coordinatrice			Coordinateur/ encadrement		
Critère 1 : formation	Critère 2 : complexité	Critère 3 : autonomie	Critère 1 : formation	Critère 2 : complexité	Critère 3 : autonomie
4	5	4	4	4	4
Assistant (e) de direction			Assistant de direction ou de gestion		
Critère 1 : formation	Critère 2 : complexité	Critère 3 : autonomie	Critère 1 : formation	Critère 2 : complexité	Critère 3 : autonomie
4	5	4	4	4	3

Préambule

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 12 janvier 2023

La mise en place de nouveaux systèmes de classification et de rémunération entraîne un changement important pour les employeurs et les salariés au sein d'une entreprise. Soucieux d'accompagner ce changement, les partenaires sociaux ont mis en place des mesures facilitant la transition entre l'ancien et le nouveau système concernant l'acquisition des compétences, l'ancienneté, le passage entre les deux systèmes ainsi qu'une table de concordances entre les terminologies de l'ancienne classification et la nouvelle.

Annexe II bis Mesures transitoires pour l'application du palier 4

La présente annexe s'applique exclusivement aux salariés placés dans le palier 3 lors du changement du système de classification au 1er janvier 2024, en application de l'annexe II « Mesures transitoires changement de systèmes » de la présente convention collective.

Article 1er — Champ d'application

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2025

Les dispositions de la présente annexe s'appliquent uniquement aux salariés placés au sein du palier 3 au 1er janvier 2024, ayant une ancienneté supérieure à 216 mois de travail effectif ou assimilé au 31 décembre 2023.

Article 2 — Acquisition de compétences dans l'emploi repère : mise en place du palier 4 pour les salariés n'ayant pas changé d'emploi repère sur l'année 2024

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2025

2.1. Détermination du nombre de points

Ces dispositions visent les salariés remplissant les trois conditions cumulatives suivantes :

- les salariés placés au sein du palier 3, au 1er janvier 2024 ;
- ayant, au 31 décembre 2023, une ancienneté supérieure à 216 mois de travail effectif ou assimilé ;
- n'ayant pas changé d'emploi repère au cours de l'année 2024.

Pour ces salariés l'employeur devra, au 31 décembre 2024 :

- reprendre le nombre de mois d'ancienneté (au sens de travail effectif ou assimilé) au sein de l'ancien emploi repère obtenus au 31 décembre 2023 permettant d'attribuer des points conformément à l'article 1.2.1 de l'annexe II « Mesures transitoires changement de systèmes » ;
- les additionner au nombre de mois d'ancienneté (au sens de temps de travail effectif ou assimilé) passés dans l'emploi repère en cours, depuis le 1er janvier 2024.

Une fois le calcul précédent réalisé, l'employeur devra en fonction du nombre de mois de travail effectif ou assimilé positionner le salarié dans le tableau ci-dessous.

Le nombre de points figurant dans le tableau devront être ajouté au total de points précédemment acquis au titre de l'acquisition de compétences.

Palier	Mois de travail effectif ou assimilé	Nombre de points		
		Temps de travail du salarié [1] < 0,23 ETP	0,23 ETP ≤ temps de travail du salarié [1] < 0,50 ETP	Temps de travail [1] ≥ 0,50 ETP
Palier 4	Supérieure ou égale à 228 mois	0,6	1,3	2,5
	Supérieure ou égale à 240 mois	1,3	2,5	5
	Supérieure ou égale à 252 mois	1,9	3,8	7,5
	Supérieure ou égale à 264 mois	2,5	5	10
	Supérieure ou égale à 276 mois	3,1	6,3	12,5
	Supérieure ou égale à 288 mois	3,8	7,5	15

[1] Il est précisé que le temps de travail à prendre en compte est le temps de travail contractuel du salarié au 31 décembre 2024, à l'exception des salariés en temps partiel thérapeutique ou en congés parental avec réduction du temps de travail. Pour ces deux cas, l'employeur devra se référer au temps de travail contractuel antérieur à ces situations.

2.2. Date de versement des points

Les points déterminés en application de l'article 2.1 de la présente annexe doivent être versés à compter du 1er janvier 2025, mensuellement par douzième, conformément à l'article 1.2 du chapitre V qui prévoit que l'acquisition de compétences est valorisée par l'attribution de points. Elle est annuelle et exprimée en euros.

2.3. Sort de l'indemnité de maintien de salaire

L'indemnité de maintien de salaire déterminée en fonction de l'article 1.3.2.1 de l'annexe II « Mesures transitoires changement de systèmes » de la présente convention collective sera réduite à proportion des points acquis au titre du palier 4.

Article 3 — Acquisition de compétences dans l'emploi repère : mise en place du palier 4 pour les salariés ayant changé d'emploi repère au cours de l'année 2024

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2025

3.1. Détermination du nombre de points

Cet article vise :

- les salariés placés au sein du palier 3 au 1er janvier 2024 ;
- ayant, au 31 décembre 2023, une ancienneté supérieure à 216 mois de travail effectif ou assimilé ;
- ayant changé d'emploi repère au cours de l'année 2024.

Pour ces salariés, l'employeur devra, au 31 décembre 2024 :

- décompter le nombre de mois d'ancienneté (au sens de temps de travail effectif ou assimilé) passé dans l'emploi repère en cours au 1er

janvier 2024 jusqu'au mois de changement d'emploi repère. Si le changement d'emploi repère intervient en cours de mois, ce mois n'est pas intégré dans le décompte ;

- les additionner au nombre de mois d'ancienneté (au sens de travail effectif ou assimilé) au sein de l'ancien emploi repère obtenus au 31 décembre 2023 permettant d'attribuer des points conformément à l'article 1.2.1 de l'annexe II « Mesures transitoires changement de systèmes ».

Après avoir effectué le calcul, l'employeur devra positionner, grâce au tableau ci-après, le salarié en fonction du nombre de mois de travail effectif ou assimilé pour déterminer le nombre de points à verser.

Palier	Mois de travail effectif ou assimilé	Nombre de points		
		Temps de travail du salarié [1] < 0,23 ETP	0,23 ETP ≤ temps de travail du salarié [1] < 0,50 ETP	Temps de travail [1] ≥ 0,50 ETP
Palier 4	Supérieure ou égale à 228 mois	0,6	1,3	2,5
	Supérieure ou égale à 240 mois	1,3	2,5	5
	Supérieure ou égale à 252 mois	1,9	3,8	7,5
	Supérieure ou égale à 264 mois	2,5	5	10
	Supérieure ou égale à 276 mois	3,1	6,3	12,5
	Supérieure ou égale à 288 mois	3,8	7,5	15

[1] Il est précisé que le temps de travail à prendre en compte est le temps de travail contractuel du salarié au 31 décembre 2024, à l'exception des salariés en temps partiel thérapeutique ou en congés parental avec réduction du temps de travail. Pour ces deux cas, l'employeur devra se référer au temps de travail contractuel antérieur à ces situations.

3.2. Date de versement des points

Les points déterminés en fonction du tableau de l'article 3.1 de la présente annexe sont versés, sur la paie de janvier 2025, au titre d'une prime, en une seule fois, au prorata des mois passés dans l'emploi repère avant le changement au cours de l'année 2024, afin de solder l'ancienneté acquise au titre de l'ancien emploi repère.

ANNEXE VI, Dispositions dérogatoires relatives à l'intégration des établissements relevant de l'article R. 2324-16 et suivants du code de la santé publique Protocole d'accord du 14 janvier 2005

Portée générale

Article 1 — ANNEXE VI, Dispositions dérogatoires relatives à l'intégration des établissements relevant de l'article R. 2324-16 et suivants du code de la santé publique

Texte officiel · en vigueur depuis le 14 janvier 2005

1.1. Champ d'application de l'annexe

La présente annexe concerne l'ensemble des salariés que les établissements dont l'activité principale relève de l'article R. 2324-16 et suivants du code de la santé publique, notamment les collectifs enfants, parents, professionnels et les établissements d'accueil de jeunes enfants fondés sur la responsabilité et la participation des usagers.

La présente annexe ne s'applique pas :

- aux salariés dont les associations sont membres de l'association familles rurales ;
- aux salariés dont les associations ont aussi l'agrément " centre social " ;
- aux salariés couverts par toute autre convention collective nationale étendue ;
- aux salariés dont les associations sont déjà adhérentes au SNAEC SO à la date de signature de la présente annexe.

1.2. Durée et conditions de révision et de dénonciation de l'annexe

1.2.1. Durée de l'annexe.

La présente annexe s'applique jusqu'au 31 décembre 2009.

1.2.2. Suivi de l'annexe.

Un groupe de suivi paritaire désigné par la commission paritaire nationale de négociation en son sein effectuera chaque année un suivi des dispositions de la présente annexe.

A l'issue de la 3e année d'application, au plus tard le 30 avril 2008, le groupe de suivi présentera à la commission paritaire de négociation un bilan de la mise en oeuvre de cette annexe.

1.2.3. Révision de l'annexe.

La présente annexe est révisable au gré des parties.

Toute demande de révision par l'une ou l'autre des parties signataires est obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le ou les articles soumis à révision et est notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des parties signataires.

En application des dispositions légales (art. L. 132-7 du code du travail), des négociations devront être engagées au plus tard dans le délai de 3 mois à compter de la réception de cette lettre, délai pendant lequel le texte soumis à révision reste en vigueur jusqu'à conclusion éventuelle d'un avenant s'y substituant.

Les dispositions révisées donneront lieu à des avenants qui seront soumis à extension.

1.2.4. Dénonciation de l'annexe.

Conformément aux dispositions légales (art. L. 132-8 du code du travail), chacune des parties se réserve le droit de dénoncer l'annexe par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chacune des autres parties, moyennant le respect d'un préavis de 3 mois.

Dans ce cas, la présente annexe restera en vigueur jusqu'à la date de mise en application de nouvelles dispositions et dans la limite d'un an à compter de la date d'expiration du préavis.

1.3. Portée de l'annexe

Les dispositions de la présente annexe annulent et remplacent les dispositions générales correspondantes de la convention collective nationale du 4 juin 1983.

1.4. Interdiction de conclure des accords collectifs d'entreprise moins favorables

Conformément aux dispositions des articles L. 132-13 modifié, L. 132-17-1 nouveau et L. 132-23 modifié au sens de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, il ne peut être conclu d'accords collectifs d'entreprise ayant un caractère moins favorable, en tout ou partie, que la présente annexe.

Dispositions spécifiques

Article 2 — ANNEXE VI, Dispositions dérogatoires relatives à l'intégration des établissements relevant de l'article R. 2324-16 et suivants du code de la santé publique

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2008

Période d'essai des coordinateurs en position de directeur ou responsable technique.

Pour les coordinateurs en position de directeur ou responsable technique au sens de l'article R. 2324-30 du code de la santé publique, les dispositions de l'alinéa 1 de l'article 4 du chapitre III et de l'article 3 du chapitre XI ne s'appliquent pas.

La durée de la période d'essai de ces salariés est de 1 mois et demi renouvelable une fois.

2.2. Rupture du contrat. - Délai congé

2.2.1. Durée du délai congé des coordinateurs en position de directeur ou responsable technique.

Pour les coordinateurs en position de directeur ou responsable technique au sens de l'article R. 2324-30 du code de la santé publique, les dispositions des alinéas 2 et 3 de l'article 7 du chapitre III et de l'alinéa 1 de l'article 4 du chapitre XI ne s'appliquent pas.

La durée du délai congé de ces salariés est de 2 mois.

2.2.2. Heures de recherche d'emploi (1).

Les dispositions du chapitre III, article 7, alinéa 7, et du chapitre XI, article 4, alinéas 4 et 5, sont remplacées par les dispositions suivantes :

" Pendant la période du délai congé, le salarié licencié ou démissionnaire bénéficie de 1 heure minimum par jour travaillé.

Licenciement : les heures pour recherche d'emploi n'entraînent aucune diminution de salaire.

Démission : les heures pour recherche d'emploi ne sont pas rémunérées sauf décision plus favorable de l'employeur (prise en charge totale ou partielle). "

Cette disposition est applicable jusqu'au 31 décembre 2006.

A compter du 1er janvier 2007, la convention collective du 4 juin 1983 s'appliquera sans exception.

2.3. Indemnités de licenciement

Les dispositions de l'article 8, alinéas 1 et 2, du chapitre III, et de l'article 5, alinéas 1 à 3, chapitre XI, sont remplacées par les dispositions suivantes :

" Sauf dans le cas d'une faute grave ou lourde, il sera alloué au salarié licencié une indemnité dans les conditions suivantes :

- à partir de 2 ans d'ancienneté : 1/10 du salaire mensuel ;

- à partir de 6 ans d'ancienneté : 1/6 du salaire mensuel pour les années au-delà de 6 ans.

Le salaire de base à prendre en compte est égal au 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois ou le 1/3 de la rémunération brute des 3 derniers mois (la formule la plus avantageuse pour le salarié devant être retenue) ".

Cette disposition est applicable jusqu'au 31 décembre 2008.

A compter du 1er janvier 2009, les dispositions de l'article 8 alinéas 1 à 3 du chapitre III et de l'article 5, alinéas 1 à 3, chapitre XI seront applicables sans dérogation.

2.4. Heures supplémentaires

Les dispositions de l'article 1.4, alinéas 1 et 2, du chapitre IV sont remplacées par les dispositions suivantes :

" Exceptionnellement, lorsque le plan de travail l'exige, l'employeur peut être amené à demander à un salarié d'effectuer des heures supplémentaires dans la limite d'un contingent de 130 heures annuelles.

Les seuils de décompte des heures supplémentaires sont les suivants :

- 35 heures hebdomadaires ;

- 1 607 heures par an en cas de modulation. "

Cette disposition est applicable jusqu'au 31 décembre 2008.

A compter du 1er janvier 2009, les partenaires sociaux engageront une discussion relative au contingent applicable aux employeurs et salariés relevant de la présente annexe.

2.5. Rémunération (1)

Le chapitre V, le chapitre XII, l'annexe I et l'annexe I bis de la convention collective du 4 juin 1983 s'appliquent comme suit :

2.5.1. Pour les établissements qui n'appliqueraient pas le statut collectif de l'ACEPP à la date d'entrée en vigueur de la présente annexe :

A compter de la date d'entrée en vigueur de la présente annexe, le chapitre V, le chapitre XII, l'annexe I et l'annexe I bis de la convention collective du 4 juin 1983 s'appliquent, selon le calcul suivant, et avec un " coefficient correcteur des cotations " égal à 0,55.

Ainsi la rémunération annuelle brute s'établira de la manière suivante :

$$[p \times VP] + [(P - p) \times VP \times 0,55]$$

p : pesée minimale dans la grille de classification des emplois et des rémunérations de la convention collective nationale du 4 juin 1983.

P : pesée de l'emploi concerné.

VP : valeur du point au regard de la convention collective nationale du 4 juin 1983.

2.5.2. Pour les établissements qui appliqueraient le statut collectif de l'ACEPP à la date d'entrée en vigueur de la présente annexe :

- le chapitre XII, l'annexe I et l'annexe I bis de la convention collective du 4 juin 1983 ne s'appliquent pas jusqu'au 31 décembre 2006 ;

- à compter du 1er janvier 2007, le chapitre V, le chapitre XII, l'annexe I et l'annexe I bis de la convention collective du 4 juin 1983 s'appliquent aux salariés relevant de la présente annexe, selon le calcul suivant, et avec un " coefficient correcteur des cotations " égal à 0,55.

Ainsi la rémunération annuelle brute s'établira de la manière suivante :

$$[p \times VP] + [(P - p) \times VP \times 0,55]$$

p : pesée minimale dans la grille de classification des emplois et des rémunérations de la convention collective nationale du 4 juin 1983.

P : pesée de l'emploi concerné.

VP : valeur du point au regard de la convention collective nationale du 4 juin 1983.

2.5.3. Pour l'ensemble des établissements relevant du champ d'application de la présente annexe :

A compter du 30 avril 2008, le groupe de suivi examinera chaque année le bilan de cette disposition.

2. 5. 4. Rémunération minimum de branche

Les dispositions de l'article 1. 3 du chapitre V ne s'appliquent pas jusqu'au 31 décembre 2009.

2.6. Congés payés supplémentaires

Au plus tard au 31 décembre 2009, l'ensemble des salariés relevant de la présente annexe bénéficiera des congés supplémentaires, conformément à l'article 2 du chapitre VI de la convention collective du 4 juin 1983.

2.7. Congés pour enfant malade

Au plus tard au 31 décembre 2005, les salariés bénéficieront des congés exceptionnels pour enfant malade dans les conditions de l'article 4 alinéa 5 du chapitre VI.

2.8. Formation

2.8.1. Taux.

Jusqu'au 21 décembre 2005, les dispositions de l'article 2.1 du chapitre VIII de la convention collective du 4 juin 1983 ne s'appliquent pas.

A compter du 1er janvier 2006, les dispositions de l'article 2.1 du chapitre VIII de la convention collective du 4 juin 1983 sont remplacées par les dispositions suivantes :

" Les employeurs relevant de la présente annexe, quel que soit le nombre de salariés, doivent consacrer à la formation professionnelle continue :

Au minimum 1,6 % de la masse salariale annuelle des contrats à durée indéterminée et déterminée.

1 % de la masse salariale des contrats à durée déterminée.

Ces versements incluent les obligations légales. "

A compter du 1er janvier 2008, la contribution à la formation professionnelle des employeurs relevant du champ d'application de la présente annexe sera celle définie par la convention collective nationale du 4 juin 1983.

2.8.2. OPCA. (2)

La fin de l'article 2.2 du chapitre VIII est complétée par la phrase suivante : " A l'exception des employeurs cotisant à Uniformalion à la date d'entrée en vigueur de l'annexe, qui peuvent rester à Uniformalion pendant la durée de l'annexe ".

2.9. Maladie

Le chapitre IX ne s'applique pas jusqu'au 31 décembre 2008 (3).

Il deviendra applicable à compter du 1er janvier 2009.

2.10. Prévoyance

Les coordinateurs en position de directeur ou responsable technique des établissements relevant de la présente annexe sont rattachés au régime de prévoyance des non-cadres définis par l'annexe V et le chapitre XIII de la convention collective du 4 juin 1983.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (arrêté du 22 juin 2007, art. 1er). (2) Article exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions des articles L. 961-12 et R. 964-1-2 du code du travail (arrêté du 22 juin 2007, art. 1er). (3) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé) (arrêté du 22 juin 2007, art. 1er).