

| Convention collective | Signature | Extension | JO      | Révision | Extension | JO | Brochure JO | IDCC |
|-----------------------|-----------|-----------|---------|----------|-----------|----|-------------|------|
| Animation (1)         | 28-6-88   | 10-1-89   | 13-1-89 | -        | -         | -  | 3246        | 1518 |

(1) Nouvelle dénomination de la CCN « Convention collective nationale des métiers de l'éducation, de la culture, des loisirs et de l'animation agissant pour l'utilité sociale et environnementale au service des territoires (ECLAT) » (Avenant n° 177 du 1-10-2019 non étendu, applicable à compter de sa date de signature).

## Section 1 Champ d'application

### 1 Champ d'application professionnel ■

**1° Jusqu'à l'entrée en vigueur de l'avenant n° 168 du 18-6-2018 non étendu :** entreprises de droit privé, sans but lucratif, développant à titre principal des activités d'intérêt social dans les domaines culturels, éducatifs, de loisirs et de plein air, notamment par des actions continues ou ponctuelles d'animation, de diffusion ou d'information créatives ou récréatives ouvertes à toute catégorie de population.

Les activités d'information concourant à la formation civique ou aux droits des citoyens, organisées par une entreprise de droit privé, sans but lucratif, constituent des activités d'intérêt général dans les domaines éducatifs, culturels et citoyens et relèvent, à ce titre, de la CCN depuis son arrêté d'extension du 10-1-89 (sont notamment concernés les Centres Information Jeunesse et les Centres d'Information des Droits des Femmes). En revanche, sont exclues les entreprises relevant de la CCN des Missions locales et PAIO (Avenant n° 93 du 7-9-2005 non étendu).

**REMARQUE :** l'avenant n° 93 du 7-9-2005 reprend les dispositions de l'avenant d'interprétation n° 79 du 23-3-2004 qui, étant applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant son arrêté d'extension, n'est jamais entré en vigueur faute d'extension.

La CC s'applique également aux groupements d'employeurs lorsque leur activité principale relève de son champ d'application (Avenant n° 83 du 4-10-2004 non étendu.)

**a) Sont notamment visés** les organismes et associations (à l'exception de ceux relevant de la CCN des Centres sociaux) répertoriés sous les codes APE suivants de la nomenclature INSEE de 1973 :

- 9615 et 9622 « Gestion d'équipements culturels et socio-éducatifs » ;
- 9616 et 9623 « Associations culturelles et socio-éducatives » ;
- 9618 et 9625 seulement pour les associations de loisirs et de plein air ;
- 6712 seulement pour les centres de vacances et loisirs sans hébergement ;
- 6713 seulement pour les auberges de jeunesse ;
- Organismes et associations répertoriés sous le n° 9723 exerçant les activités ainsi définies ou des activités d'administration ou de coordination des organismes ou associations visés par la convention à l'exclusion des comités d'entreprise.

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

**REMARQUE :** les termes « sans but lucratif » doivent être entendus comme l'absence de distribution de bénéfices ou de dividendes (et non absence d'excédent ou d'assujettissement à des impôts commerciaux) (Avis d'interprétation n° 42 du 4-10-99 étendu par arrêté du 16-3-2000, JO 25-3-2000).

Les écoles de danse associatives, les écomusées associatifs, les associations de scoutisme, les bibliothèques associatives sont des organismes de droit privé, sans but lucratif, qui développent à titre principal une activité d'intérêt

général dans les domaines culturel et éducatif relèvent, à ce titre, de la CCN depuis son arrêté d'extension du 10-1-89 (Avis d'interprétation n°s 34 à 37 du 9-4-99 étendus par arrêté du 16-3-2000, JO 25-3-2000).

Les organismes de droit privé à but non lucratif dont l'activité principale est la diffusion et/ou la conservation du patrimoine, avec ou sans lieu d'exposition (musées...), développent des activités dans les domaines éducatif et culturel et relèvent, à ce titre, de la CCN (Avis d'interprétation n° 54 du 10-1-2001 étendu par arrêté du 2-7-2001, JO 13-7-2001).

Les écoles de musique associatives, sans but lucratif, qui développent à titre principal une activité d'intérêt général dans les domaines culturel et éducatif relèvent, à ce titre, de la CCN depuis son arrêté d'extension du 10-1-89 (Avis d'interprétation n° 31 du 10-11-98 étendu par arrêté du 2-7-2001, JO 18-7-2001).

**b) Entreprises de protection de la nature et de l'environnement :**

sont également visées les entreprises de droit privé sans but lucratif qui développent à titre principal des activités d'intérêt général de protection de la nature et de l'environnement notamment par des actions continues ou ponctuelles de protection et de conservation des sites et espèces, d'éducation à l'environnement, d'études, de contributions au débat public, de formation, de diffusion, d'information ouvertes à toute catégorie de population. Pour le dispositif d'intégration dans la CC, voir n°s 29 et 37.

**c) Frontière avec la CCN du sport (Avis d'interprétation n° 43 du 4-10-99 étendu par arrêté du 10-5-2004, JO 19-5-2004, applicable à compter du 1-6-2004, complété par avenant n° 110 du 13-12-2007 étendu par arrêté du 8-7-2008, JO 17-7-2008, applicable à compter de sa signature)**

1. Centres de vacances et de loisirs : relèvent, en général, de la CC de l'animation. Application de la CC du sport lorsqu'un stage sportif est organisé sous la forme d'un centre de vacances par une structure dont l'activité principale est l'organisation ou la gestion d'activités sportives (même si l'activité salariée habituelle est inférieure à l'activité salariée générée par le centre de vacances).

2. Bases de loisirs : relèvent de la CC du sport lorsque leur activité principale est l'organisation de stages sportifs. Dans le cas contraire, elles relèvent de la CC de l'animation (activité principale de la base de loisirs).

3. Structures de type MJC, maisons de quartier, maisons pour tous, amicales laïques, foyers ruraux : ne relèvent pas habituellement de la CC du sport.

4. Autres entreprises à but non lucratif exerçant des activités relevant des champs de l'animation et du sport : détermination de la CC applicable par le rapport entre le nombre d'heures salariées effectuées dans le cadre des activités réglementées par l'article L. 212-1 du code du sport et le nombre d'heures salariées effectuées au titre de l'encadrement d'activités socio-culturelles ne relevant pas de cet article.

**d) Frontière avec la CCN des Centres sociaux**

1. Associations et organismes accueillant des enfants < 6 ans visés aux articles R. 2324-16 et s. du code de la santé publique (ainsi que leurs fédérations et regroupements, centres de gestion et de ressources). Ils relèvent de la CCN des Centres sociaux et socio-

culturels et des associations adhérentes au SNAECSO (v. la synthèse Sociaux et socioculturels : centres) sauf :

— ceux dont l'activité principale relève des articles R. 2324-16 et s. du code de la santé publique appliquant au 31-12-2004 la CCN de l'Animation qui peuvent continuer à l'appliquer ;

— ceux dont l'activité principale est l'organisation des accueils collectifs de mineurs qui relèvent de la CCN de l'Animation.

2. Équipements socio-éducatifs tels que les Maisons de Jeunes et de la Culture ou les Maisons Pour Tous appliquant la CCN de l'Animation, qui ont obtenu ou qui obtiennent postérieurement au 1-1-2005, pour la conduite de leur activité, un agrément de la CAF au titre de prestation de service « animation globale et coordination » peuvent continuer à relever de la CCN de l'Animation, sauf si la structure décide d'appliquer la CCN des centres sociaux et socioculturels et des associations adhérentes au SNAECSO.

### 2° A compter de l'entrée en vigueur de l'avenant n° 168 du 18-6-2018 non étendu

a) *Activités visées* : entreprises de droit privé qui développent à titre principal des activités d'animation, ouvertes à toute catégorie de population et présentant un intérêt social et/ou général, notamment dans les domaines culturels, éducatifs, de loisirs et de plein air, de protection de la nature et de l'environnement, de l'accès aux droits et à l'exercice de la citoyenneté.

Entreprises intervenant notamment dans les secteurs d'activité suivants :

— l'enseignement de toute matière, à tout public, pendant ses heures de loisirs (écoles de danse, de musique, d'art plastique, d'art dramatique, médiation numérique...);

— les activités de développement et de diffusion culturelle (centres de culture scientifique et technique, bibliothèques, ludothèques, médiathèques);

— les activités de diffusion et/ou de conservation du patrimoine avec ou sans lieu d'exposition (musées);

— l'accueil collectif de groupes (centres de loisirs, centres de vacances pour mineurs, centres de vacances pour majeurs handicapés);

— les activités de scoutisme;

— les activités d'accueil et d'hébergement individuels et collectifs de courte durée (auberges de jeunesse, centres internationaux de séjour, échanges internationaux);

— les classes de découverte;

— les activités complémentaires situées dans le temps scolaire;

— les activités d'accueil et d'animation post et périscolaire [accueil (matin et/ou midi et/ou soir), accompagnement et soutien scolaire, garderie, études surveillées...];

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

— la gestion d'équipements accueillant une ou plusieurs activités relevant de la convention (maisons des jeunes et de la culture, maisons pour tous, maisons de quartier, maisons des associations, foyers ruraux...);

**REMARQUE** : les équipements socio-éducatifs (maisons de jeunes et de la culture ou maisons pour tous) appliquant la CCN, qui ont obtenu ou qui obtiennent postérieurement au 1-1-2005, pour la conduite de leur activité, un agrément de la caisse d'allocations familiales au titre de prestation de service « animation globale et coordination » peuvent continuer à l'appliquer.

— les organismes accueillant des enfants de moins de 6 ans dont l'activité principale est l'organisation des accueils collectifs de mineurs;

**REMARQUE** : les organismes qui appliquaient la CCN au 31-12-2004 peuvent continuer à l'appliquer.

— les activités lucratives d'accueil du petit enfant dénommées « établissement d'accueil du jeune enfant (EAJE) » (haltes-garderies, crèches collectives, micro-crèches, multi-accueils...);

— les activités d'information, de découverte de l'environnement et du patrimoine (écomusées, centres permanents d'initiation à l'environnement, maisons de la nature, fermes pédagogiques, conservatoires de la nature, chantiers de jeunes...);

— les activités d'information, d'orientation et de prévention à destination de la jeunesse (centres régionaux d'information jeunesse, bureaux d'information jeunesse, points d'information

jeunes, ateliers pédagogiques personnalisés, développement social urbain, développement social des quartiers...);

— les activités d'information concourant à la formation civique ou aux droits des citoyens;

— les groupements d'employeurs lorsque l'activité principale de leurs adhérents relève de la CCN;

— les associations poursuivant des missions de coopération et de développement économique et local dans le champ de l'économie sociale et solidaire;

— les activités d'administration et/ou de coordination d'organismes relevant de la CCN (fédérations, mouvements, unions, offices de la culture).

**REMARQUE** : les titulaires de contrats « emplois jeunes » ou de contrats emploi consolidé relèvent de l'ensemble des dispositions conventionnelles y compris les dispositions salariales (Avenant n° 66 du 25-3-2002 étendu).

### b) *Activités exclues* :

— comités d'entreprise et comités sociaux et économiques;

— secteurs d'activité visés par la CCN des missions locales et PAIO (v. la synthèse MISSIONS LOCALES ET PAIO), par la CCN des centres sociaux et socioculturels et autres acteurs du lien social [v. la synthèse SOCIAUX ET SOCIOCULTURELS (CENTRES) ET AUTRES ACTEURS DU LIEN SOCIAL (ASSOCIATIONS)], par la CCN des entreprises de services à la personne (v. la synthèse SERVICES À LA PERSONNE : ENTREPRISES) et par la CCN du sport (v. la synthèse SPORT).

### c) *Frontière avec la CCN du sport* :

— centres de vacances et de loisirs : généralement, application de la CCN de l'animation. Application de la CCN du sport lorsqu'un stage sportif est organisé sous la forme d'un centre de vacances par une structure dont l'activité principale et habituelle est l'organisation ou la gestion d'activités sportives (même si l'activité salariée habituelle est inférieure à celle générée par le centre de vacances);

— bases de loisirs : en principe, application de la CCN de l'animation. Application de la CCN du sport lorsque leur activité principale est l'organisation de stages sportifs;

— structures de type MJC, maisons de quartier, maisons pour tous, amicales laïques, foyers ruraux : application de la CCN de l'animation;

— autres entreprises à but non lucratif exerçant des activités relevant des champs de l'animation et du sport : détermination de la CCN applicable par le rapport entre le nombre d'heures salariées effectuées dans le cadre des activités réglementées par l'article L. 212-1 du code du sport et le nombre d'heures salariées effectuées au titre de l'encadrement d'activités socioculturelles ne relevant pas de cet article.

◆ *Art. 1-1 modifié en dernier lieu par avenant n° 83 du 4-10-2004 non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant son arrêté d'extension, par avenant n° 93 du 7-9-2005 non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant son arrêté d'extension, par avenant n° 119 du 15-9-2008 étendu par arrêté du 16-9-2009, JO 23-9-2009, applicable à compter du 1-10-2009 (1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension) et par avenant n° 168 du 18-6-2018 non étendu, applicable à compter de la date de son extension*

◆ *Avenant n° 66 du 25-3-2002 étendu par arrêté du 6-12-2002, JO 22-12-2002, applicable à compter du 1-1-2003*

**2 Champ d'application territorial** ■ Ensemble du territoire y compris les DOM.

◆ *Art. 1-1*

## Section 2 Contrat de travail, essai et préavis

**3 Contrat de travail** ■ Contrat écrit devant comporter les mentions obligatoires prévues par la CC.

◆ *Art. 4.2*

**4 Période d'essai** ■

| Catégorie         | Groupe    | Durée (1) | Renouvellement (2) | Préavis                      |
|-------------------|-----------|-----------|--------------------|------------------------------|
| Ouvriers-employés | 2 et 3    | 1 mois    | 1 mois             | Délais prévus par la loi (4) |
| TAM (3)           | 4, 5 et 6 | 2 mois    | 2 mois             |                              |
| Cadres            | 7 et 8    | 3 mois    | 3 mois             |                              |

(1) Durées plus courtes que celles prévues par la loi, pérennisées postérieurement au 1-7-2009 (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN). Temps de travail dans un emploi correspondant effectués antérieurement sous CDD dans la même entreprise ou le même établissement inclus dans la période d'essai.  
(2) Renouvellement exceptionnel devant être motivé.  
(3) Dispositions également applicables aux animateurs techniciens et professeurs.  
(4) Voir l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN.

## 5 Préavis ■

### 1° Durées

| Catégorie          | Démission | Licenciement et mise à la retraite (1) |
|--------------------|-----------|--|
| Ouvriers- employés | 1 mois    | 1 mois, 2 mois après 2 ans             |
| TAM (2)            | 2 mois    | 2 mois                                 |
| Cadres             | 3 mois    | 3 mois                                 |

(1) Selon la jurisprudence, application du préavis conventionnel de licenciement en cas de mise à la retraite (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).  
(2) Disposition également applicable aux animateurs techniciens et professeurs.

**2° Heures pour recherche d'emploi pendant le préavis** (Avis d'interprétation n° 8 du 18-11-91 étendu) : heures payées en cas de licenciement après 1 an d'ancienneté : 2 heures/jour pour les salariés à temps complet ou effectuant plus qu'un mi-temps ; 25 % du temps journalier de travail par jour pour les salariés effectuant moins d'un mi-temps.

◆ Art. 4-4-1 modifié en dernier lieu par avenant n° 124 du 17-12-2008 étendu par arrêté du 23-4-2009, JO 2-5-2009 et art. 4-4-3

**6 Notion d'ancienneté** ■ Outre les périodes d'absence visées par le code du travail, est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté l'intégralité de la période d'absence au titre du congé parental d'éducation.

◆ Art. 6-3-4 résultant de l'avenant n° 90 du 15-6-2005 étendu par arrêté du 25-1-2006, JO 4-2-2006, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant son arrêté d'extension

## Section 3 Licenciement et départ à la retraite

### 7 Indemnité de licenciement ■

**1° Montant** : indemnité due, sauf faute grave ou lourde, après 1 an [8 mois (Avenant n° 171 du 5-12-2018 non étendu)] d'ancienneté : 1/4 de mois par année de présence, portée à 1/3 de mois à compter de la 11<sup>e</sup> année de présence.

**2° Base de calcul** : moyenne des 3 ou des 12 derniers mois (gratifications exceptionnelles ou contractuelles proratisées).

◆ Art. 4-4-3 modifié par avenant n° 123 du 17-12-2008 étendu par arrêté du 23-4-2009, JO 2-5-2009 et par avenant n° 171 du 5-12-2018 non étendu, applicable à compter de sa signature

### 8 Indemnité de départ à la retraite ■

**1° Montant** : indemnité de départ volontaire et de mise à la retraite égale à l'indemnité conventionnelle de licenciement.

**2° Base de calcul** : identique à celle de l'indemnité conventionnelle de licenciement.

◆ Art. 4-4-4-1 modifié en dernier lieu par avenant n° 157 du 17-12-2015 étendu par arrêté du 4-10-2016, JO 15-10-2016 et art. 4-4-4-2 renuméroté par avenant n° 136 du 11-4-2011 étendu par arrêté du 23-12-2011, JO 29-12-2011 et modifié en dernier lieu par avenant n° 157 du 17-12-2015 étendu par arrêté du 4-10-2016, JO 15-10-2016

## Section 4 Congés et jours fériés

### 9 Congés exceptionnels pour événements familiaux ■

|   |   |   |
|---|---|---|
| <b>Mariage ou PACS</b>                            | salarié   | 5 jours ouvrés                                  |
| <b>Mariage</b>                                    | enfant  | 2 jours ouvrés                                  |
|   | père, mère, frère, sœur, beau-frère, belle-sœur, oncle, tante | 1 jour ouvré                                    |
| <b>Naissance ou adoption</b>                      | enfant  | 3 jours ouvrés                                  |
| <b>Décès</b>                                      | enfant, conjoint, partenaire de PACS ou concubin déclaré      | 5 jours ouvrés                                  |
|   | père, mère, frère, sœur, beau-parent                          | 3 jours ouvrés                                  |
|   | grand-parent, petit-enfant                                    | 2 jours ouvrés                                  |
|   | oncle, tante, beau-frère, belle-sœur, neveu, nièce            | 1 jour ouvré                                    |
| <b>Maladie ou accident</b>                        | enfant – 16 ans   | 12 jours/an pris par période de 3 jours maximum |
| <b>Handicap nécessitant des soins ou un suivi</b> | enfant – 18 ans   |   |
| <b>Maladie grave</b>                              | conjoint, partenaire de PACS ou concubin déclaré              |   |
| <b>Annonce de la survenue d'un handicap</b>       | enfant  | 3 jours ouvrés                                  |
| <b>Déménagement</b>                               | –   | 1 jour ouvré (1)                                |

(1) Congés supplémentaires accordés en cas de mutation géographique à l'initiative de l'employeur voir n° 41.

◆ Art. 4.6 complété par avenant n° 72 du 13-1-2004 étendu par arrêté du 16-7-2004, JO 28-7-2004 ◆ Art. 6-2 modifié en dernier lieu par avenant n° 105 du 8-2-2007 étendu par arrêté du 26-6-2007, JO 30-6-2007, applicable à compter du 1-7-2007 (1<sup>er</sup> jour du mois suivant son arrêté d'extension) et par avenant n° 166 du 10-4-2018 étendu par arrêté du 21-1-2019, JO 26-1-2019

**10 Congés payés des professeurs et animateurs techniciens** ■ Dès l'année d'embauche, 5 semaines de congés par année scolaire (du 1<sup>er</sup> septembre n au 31 août n + 1 ou du 1<sup>er</sup> octobre n au 30 septembre n + 1) dont au moins 2 semaines consécutives à prendre au cours de la période légale.

◆ Annexe I, art. 1.4.6 résultant de l'avenant n° 133 du 9-3-2010 étendu par arrêté du 18-10-2010, JO 27-10-2010

**11 Congé sans solde** ■ Outre les congés légaux, le salarié ayant 1 an d'ancienneté peut solliciter un congé sans solde pouvant aller jusqu'à une période de 1 an, renouvelable 2 fois dans la limite de 3 ans maximum.

◆ Art. 6-4 modifié par avenant n° 85 du 15-12-2004 étendu par arrêté du 10-2-2005, JO 27-2-2005 applicable à compter du 1-3-2005

**12 Travail un jour férié** ■ Récupération majorée de 50 % ou paiement des heures effectuées majorées de 50 %.

◆ Art. 5-4-2 modifié par avenant n° 18 du 8-3-93 étendu par arrêté du 15-11-93, JO 25-11-93

**13 Compte épargne temps** ■ Mise en œuvre par accord avec les DS, ou à défaut avec le CE (ou DP) ou, à défaut, avec un salarié mandaté (à défaut d'interlocuteur, mise en œuvre après information des salariés). Désignation d'un gestionnaire : Fédérés.

**1° Bénéficiaires** : tous salariés après période d'essai (sauf CDD < 12 mois).

**2° Alimentation** en jours par le salarié [congés > 5 semaines légales ou JRTT limités à 5 jours (sauf accord avec DS)] ou en heures en accord avec l'employeur (heures > durée collective lorsque les caractéristiques de l'activité le justifient).

**REMARQUE :** contre valeur en euros (dernier salaire mensuel brut + charges patronales/22 jours ouvrés) revalorisée à la date anniversaire du dépôt en fonction de l'évolution du point conventionnel majorée de 0,7 %.

**3° Utilisation** (minimum de 15 jours) : congés légaux, cessation totale ou progressive d'activité (délai de prévenance de 3 mois), aménagement d'un temps partiel, congé sans solde (v. n° 11) ou rémunération différée en accord avec l'employeur (rachat d'années de retraite + alimentation d'un PEE/PEI et/ou PERCO/PERCOI si un accord d'entreprise le prévoit).

**4° Transfert** du CET avec accord du salarié si le nouvel employeur relève de la branche.

◆ *Art. 10-1, 10-3 à 10-6, 10-8 et 10-9 créés par avenant n° 120 du 15-9-2008 étendu par arrêté du 11-2-2009, JO 19-2-2009, applicable à compter du 1-3-2009 (1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension)*

**Section 5 Durée du travail**

**14 Dispositions générales et références** ■ Les dispositions relatives à la durée du travail résultent de la CCN et d'un accord de branche du 5-5-99 étendu par arrêté du 4-8-99, JO 8-8-99.

**15 Durée conventionnelle** ■

**1° Réduction de la durée du travail** à 35 heures par accord incitatif du 5-5-99 étendu d'accès direct dans les entreprises de moins de 50 salariés dépourvues de délégués syndicaux ou de salariés mandatés (à l'exception de celles ayant recours à la modulation). L'accord concerne l'ensemble du personnel sauf les professeurs, les animateurs techniciens et le personnel pédagogique des centres de vacances et de loisirs.

La RTT peut être mise en œuvre par réduction de la durée hebdomadaire de travail éventuellement appréciée sur 2 semaines consécutives : les horaires sont différents selon les semaines, avec un total de 70 heures sur les 2 semaines, sans dépasser 40 heures sur une semaine (exemple : répartition de 39 h et 31 h ; 38 h et 32 h). Pour les autres formes de RTT, voir nos 18 et s.

**2° Durée journalière et repos :** amplitude maximale de 12 heures et durée maximale de travail effectif de 10 heures. Repos minimum de 45 minutes par jour.

**3° Coupures :** pour certains emplois liés à des activités post et périscolaires (surveillants et animateurs, directeurs et directeurs adjoints, animateurs des classes de découverte et personnel de service et d'entretien) : 1 coupure de 8 heures maximum (10 heures pour les animateurs post et périscolaires chargés de l'accueil des enfants d'écoles élémentaires) ou 2 coupures d'une durée cumulée de 8 heures maximum. Coefficient majoré de 3 points lorsque la journée comporte une coupure > 2 heures ou 2 coupures.

**4° Équivalences** Les durées équivalentes à la durée légale du travail prévues ci-après ont été validées par le décret n° 2005-908 du 2-8-2005.

**a) Permanences de nuit :** à compter du 1-3-2005, ces périodes effectuées sur le lieu de travail sont rémunérées sur la base de 2 h 30 effectives pour une durée de présence de 11 heures. Ces

heures sont majorées de 25 % (majoration non cumulable avec les majorations pour heures supplémentaires).

**b) Accueil et accompagnement de groupe :** rémunération calculée sur la base de 7 heures de travail effectif pour une présence de 13 heures si la présence du salarié est nécessaire de jour comme de nuit. Sont considérées comme des heures supplémentaires, toutes les heures de présence au-delà de la 65<sup>e</sup> heure hebdomadaire.

◆ *Art. 5-3 modifié en dernier lieu par avenant n° 108 du 20-9-2007 étendu par arrêté du 21-2-2008, JO 1-3-2008, applicable à compter du 1-10-2007* ◆ *Art. 5-6 résultant de l'avenant n° 58 du 6-6-2001 étendu par arrêté du 6-12-2002, JO 22-12-2002, applicable à compter du 1-1-2003 modifié par avenant n° 77 du 23-3-2004 étendu par arrêté du 10-2-2005, JO 27-2-2005, applicable à compter du 1-3-2005* ◆ *Accord RTT du 5-5-99 étendu* ◆ *Décret n° 2005-908 du 2-8-2005, JO 4-8-2005*

**16 Astreintes** ■ Possibilité d'être soumis à des astreintes et contrepartie afférente à fixer dans le contrat de travail.

Contrepartie sous forme de repos, à raison de 2 h 30 de repos pour 24 heures d'astreintes (le cas échéant, au prorata de la durée de l'astreinte), pouvant être remplacée, par accord des parties, par une contrepartie financière au moins équivalente.

◆ *Art. 5-8-2 résultant de l'avenant n° 80 du 21-6-2004 étendu par arrêté du 25-10-2004, JO 9-11-2004, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant son arrêté d'extension*

**17 Temps de déplacement en dehors des heures de travail** ■ Sans être considéré comme du temps de travail effectif, le temps de trajet effectué dans le cadre d'une mission donne lieu à une contrepartie en repos fixée comme suit (pouvant être remplacée par une compensation financière équivalente par accord des parties) :

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

Dispositions non applicables aux cadres sous forfait en jours.

◆ *Art. 5-8-3 résultant de l'avenant n° 80 du 21-6-2004 étendu par arrêté du 25-10-2004, JO 9-11-2004, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant son arrêté d'extension*

**18 Attribution de jours de repos sur l'année** ■ Deux formes de RTT sont proposées :

- 36 h/semaine sur 4 jours avec 5 jours ouvrés de repos/an (ou 6 jours ouvrables). Ces jours sont pris au choix du salarié (délai de prévenance : 7 jours) en dehors des périodes fixées par l'employeur (période limitée à 3 mois) ;
- 39 h/semaine sur 5 jours avec 24 jours ouvrés de repos/an (ou 28 jours ouvrables). Ces jours sont pris pour moitié au choix de l'employeur dans le cadre d'une programmation indicative annuelle (délai de prévenance : 7 jours) et pour moitié au choix du salarié (délai de prévenance : 7 jours pour la prise de jours isolés, 15 jours pour la prise d'une semaine de congés) en dehors des périodes fixées par l'employeur (période limitée à 3 mois).

◆ *Accord RTT du 5-5-99 étendu*

**19 Modulation du temps de travail** ■

|                           | Modulation type A  | Modulation type B  | Temps partiel modulé   |
|---------------------------|--|--|--|
| <b>Durée hebdomadaire</b> | 33 heures en moyenne.  | 35 heures en moyenne.  | < 33 heures en moyenne.  |
| <b>Mise en œuvre</b>      | Par accord d'entreprise conclu avec un DS ou, à défaut de DS, après information des IRP. | Par accord d'entreprise conclu avec un DS ou, à défaut de DS, après information des IRP. | Par accord d'entreprise conclu avec un DS ou, à défaut de DS, après information des IRP ou par accord conclu avec les élus ou des salariés mandatés. |



|                                  | <b>Modulation type A</b>   | <b>Modulation type B</b>  | <b>Temps partiel modulé</b>  |
|----------------------------------|--|---|--|
| <b>Salariés concernés</b>        | Salariés sous CDI ou CDD $\geq$ 3 mois, y compris les cadres soumis à l'horaire collectif dont la durée du travail peut être prédéterminée, et à l'exclusion des salariés intérimaires.  | Salariés sous CDI ou CDD $\geq$ 3 mois, y compris les cadres soumis à l'horaire collectif dont la durée du travail peut être prédéterminée, et à l'exclusion des salariés intérimaires.   | Salariés sous CDI ou CDD $\geq$ 4 mois (sauf CDD de remplacement en l'absence de durée minimale) pour les activités et emplois suivants :<br>– activités : activités liées au fonctionnement des centres de loisirs et/ou de vacances, et accessoirement en classe de découverte, fonctionnant en continu sur l'année, tant sur les semaines scolaires que de vacances scolaires mais avec des horaires variant selon ces 2 périodes + activités liées au fonctionnement des classes de découverte, et accessoirement centre de loisirs et/ou de vacances, fonctionnant en continu ou discontinu sur l'année, tant sur les semaines scolaires que de vacances scolaires et sans pouvoir déterminer à l'avance un programme d'intervention précis ;<br>– emplois : surveillant de cantine, personnel de service des restaurants, animateurs, personnel d'encadrement (directeur, directeur adjoint), personnel de cuisine et personnel d'entretien. |
| <b>Période de référence</b>      | Année civile ou période quelconque de 12 mois. Possibilité de caler la période de référence des congés payés sur celle de la modulation.   | Année civile ou période quelconque de 12 mois. A l'intérieur de cette période, l'employeur fixe 2 périodes distinctes qui ne peuvent excéder, chacune, 787,5 heures.  | Année civile ou période quelconque de 12 mois consécutifs (ou durée du contrat pour les CDD). Possibilité de caler la période de référence des congés payés sur celle de la modulation.  |
| <b>Durée annuelle</b>            | 1 485 heures (365 j – 104 repos hebdomadaire – 25 congés payés – 11 jours fériés = 225 j ouvrés/5 = 45 semaines $\times$ 33 h = 1 485 heures).   | 1 575 heures (365 j – 104 repos hebdomadaire – 25 congés payés – 11 jours fériés = 225 j ouvrés/5 = 45 semaines $\times$ 35 h = 1 575 heures).  | Durée annuelle < 1 485 heures.<br>Durée annuelle minimale : 480 heures.  |
| <b>Amplitude</b>                 | Amplitude haute : 48 h/semaine ou 44 h en moyenne sur 12 semaines consécutives. Amplitude basse : non définie.   | Amplitude haute : 48 h/semaine ou 44 h en moyenne sur 6 semaines consécutives. Amplitude basse : non définie.   | Amplitude haute : 48 h/semaine ou 44 h en moyenne sur 12 semaines consécutives. Amplitude basse : non définie. Ces dispositions ont été exclues de l'extension ( <i>Arrêté du 12-2-2013</i> ).   |
| <b>Modification des horaires</b> | Délai de prévenance de 7 jours ouvrés pouvant être réduit à 3 jours en cas d'accroissement exceptionnel ou de baisse non prévisible du travail. En contrepartie, prime de 1 point, portée à 3 points à partir de la 3 <sup>e</sup> modification dans la même période semestrielle.   | Délai de prévenance de 7 jours ouvrés pouvant être réduit, en cas d'accroissement exceptionnel ou de baisse non prévisible du travail, à 3 jours. En contrepartie, prime de 1 point, portée à 3 points à partir de la 3 <sup>e</sup> modification dans la même période semestrielle.  | Délai de prévenance de 7 jours ouvrés.<br>Activités liées au fonctionnement des classes de découverte et accessoirement centre de loisirs et/ou de vacances : en cas d'annulation d'une classe de découverte, affectation possible des salariés à une autre mission ; le cas échéant, report possible des heures perdues jusqu'à la fin de la période de modulation ; au-delà, les heures perdues restent acquises aux salariés.   |
| <b>Traitement des heures</b>     | Heures effectuées au-delà de la durée moyenne de 33 h chaque semaine : intégralement compensées au cours de la période de modulation.<br>Heures effectuées au-delà de la durée moyenne annuelle de 33 h et en deçà de la durée moyenne annuelle de 35 h : majoration de 10 %.<br>Heures effectuées au-delà de 1 600 h/an : majoration de 25 %. | Heures effectuées en deçà ou au-delà de 35 h dans la limite de 787,5 h : compensées, heure par heure, à l'intérieur de la période.<br>Heures effectuées au-delà de 787,5 h à l'intérieur d'une période : pas de compensation sur la période suivante mais majoration de 25 %.<br>Heures effectuées au-delà de 1 600 heures/an : majoration de 25 %. | Heures effectuées au-delà de la moyenne hebdomadaire chaque semaine : intégralement compensées au cours de la période de modulation (disposition exclue de l'extension) ( <i>Arrêté du 12-2-2013</i> ).<br>Heures complémentaires (limitées à 1/3 de l'horaire contractuel) : majoration de 25 % pour les heures effectuées au-delà de 10 % de l'horaire contractuel.  |

|   | Modulation type A   | Modulation type B   | Temps partiel modulé  |
|---|---|---|---|
| <b>Rémunération</b>                           | Application du salaire conventionnel à temps plein.<br>Majorations pour travail un jour de repos, jour férié ou de nuit non applicables.  | Majorations pour travail un jour de repos, jour férié ou de nuit applicables.   | Lissage de la rémunération sur la base de 1/12 de l'horaire annuel contractuel majoré de 10 % au titre des congés payés.<br>Deux modes de rémunération possibles selon la situation de l'emploi dans l'entreprise :<br>— un salarié est à temps plein sous le régime de la modulation type A : rémunération des salariés à temps partiel modulé occupant le même poste et les mêmes fonctions calculée au prorata d'un temps plein correspondant à 33 h hebdomadaires ;<br>— aucun salarié occupant le même poste et les mêmes fonctions n'est à temps plein sous le régime de la modulation type A : rémunération des salariés à temps partiel modulé calculée au prorata d'un temps plein correspondant à 35 h hebdomadaires + prime de modulation versée mensuellement égale au plus élevé des montants suivants :<br>• 4 points, calculés indépendamment de l'horaire contractuel du salarié (sauf absence ne donnant pas lieu à maintien de salaire, auquel cas elle est réduite au prorata de l'absence),<br>• 12 points, calculés au prorata du temps de travail du salarié selon son horaire mensualisé (sauf absence ne donnant pas lieu à maintien de salaire, auquel cas elle est réduite au prorata de l'absence).<br>Les dispositions visées ci-avant relatives au 2 <sup>e</sup> mode de rémunération ont été exclues de l'extension et renvoyées à la négociation (Arrêté du 12-2-2013). |
| <b>Rupture du contrat en cours de période</b> | 2 hypothèses :<br>— durée moyenne > 33 h : voir « Heures de dépassement » ;<br>— durée moyenne < 33 h : en l'absence de compensation, paiement des heures manquantes en cas de rupture par l'employeur. | 2 hypothèses :<br>— durée moyenne > 35 h : heures de dépassement majorées de 25 % ;<br>— durée moyenne < 35 h : en l'absence de compensation, paiement des heures manquantes en cas de rupture par l'employeur. | 2 hypothèses :<br>— durée moyenne > moyenne contractuelle : heures de dépassement majorées de 25 % ;<br>— durée moyenne < durée contractuelle : en l'absence de compensation, paiement des heures manquantes en cas de rupture par l'employeur.   |

◆ *Art. 5-7 résultant de l'avenant n° 58 du 6-6-2001 étendu par arrêté du 6-12-2002, JO 22-12-2002 modifié par arrêté du 6-5-2004, JO 16-5-2004, applicable à compter du 1-1-2003, modifié en dernier lieu par avenant n° 137 du 26-9-2011 étendu par arrêté du 12-2-2013, JO 26-2-2013, applicable à compter du 1-3-2013 (1<sup>er</sup> jour du mois suivant son arrêté d'extension)*

**20 Travail à temps partiel ■**

**1° Cas général**

**a) Durées minimales du travail :**

— 10 heures par semaine pour les personnels d'entretien, de ménage, de service, de maintenance, de restauration et de cuisine employés dans des entreprises de plus de 10 salariés équivalents temps plein (ETP) et de moins de 300 ETP ;

— pour les autres personnels, dérogations à la durée minimale légale du travail (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN) en fonction de la taille en effectifs ETP de l'établissement de rattachement.

**REMARQUE :** pour la notion d'établissement de rattachement, il faut tenir compte de la définition légale et jurisprudentielle retenue pour l'obligation d'organiser des élections des membres du CSE.

| Seuils d'effectifs ETP (1) | Durée minimale |
|----------------------------|----------------|
| ≤ 10 ETP                   | 8 heures       |
| > 10 ETP                   | 12 heures      |
| > 49 ETP                   | 15 heures      |
| > 299 ETP                  | 24 heures      |

(1) La taille de l'établissement de rattachement est déterminée au 31 décembre de chaque année pour le 1<sup>er</sup> janvier de l'année n + 1.

**b) Répartition de la durée du travail :** regroupement des horaires de travail sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes (1 demi-journée correspond au minimum à 2 heures continues de travail).

**c) Complément d'heures**

1. Recours : possible si l'horaire demandé dépasse 1/3 de la durée contractuelle du travail ou si l'horaire demandé dépasse l'horaire

contractuel de plus de 2 heures lors de 12 semaines sur l'amplitude des 15 dernières semaines.

Utilisation du complément d'heures dans les cas suivants :

— accroissement temporaire d'activité, activité saisonnière, usage constant de ne pas recourir au CDI. Pour ces cas, recours au complément d'heures limité à 5 avenants par année civile avec une durée cumulée des avenants plafonnée à 13 semaines sur l'année civile ;

**REMARQUE :** un avenant peut être renouvelé en respectant les limites prévues ci-avant, un renouvellement valant un avenant.

— remplacement d'un salarié temporairement absent (aucune limite en nombre d'avenants ni en durée cumulée).

2. Majorations : 17 % pour les heures effectuées dans le cadre d'un avenant « complément d'heures » et 25 % pour les heures complémentaires effectuées au-delà des heures prévues par l'avenant « complément d'heures ».

**d) Heures complémentaires :** possibilité d'effectuer des heures complémentaires dans la limite de 1/3 de l'horaire contractuel.

Majoration : 17 % dès la 1<sup>re</sup> heure complémentaire.

**e) Indemnité d'emploi à temps partiel**

1. Salariés bénéficiaires : salariés à temps partiel dont la durée hebdomadaire de travail est inférieure à 24 heures.

(Avenant d'interprétation n° 172 du 5-12-2018 non étendu) A l'exclusion des salariés :

— embauchés en CDD de remplacement ou en CDD de moins de 8 jours ;

— en congé parental, en mi-temps thérapeutique ou bénéficiant d'une retraite progressive ;

— ou ceux refusant un contrat de travail de 24 h ou + lors de l'embauche, à condition que l'employeur puisse prouver :

- la proposition d'un contrat de travail d'une durée de travail hebdomadaire minimale de 24 h ;
- et l'information expresse sur les conséquences de son refus.

**REMARQUE :** toutefois, l'indemnité reste due lorsqu'un salarié en cours de contrat refuse la proposition de l'employeur de passer à 24 h ou + par semaine (Avenant d'interprétation n° 172 du 5-12-2018 non étendu).



2. Montant : indemnité mensuelle, non proratisée, égale à 7 points (pour la valeur du point, v. n° 44), devant figurer sur une ligne distincte du bulletin de paie.

## 2° Temps partiel à double horaire

a) **Définition** : salariés dont l'activité est basée sur un double horaire (périodes scolaires/périodes de congés scolaires).

b) **Congés payés** : 5 semaines par cycle de 12 mois de travail [du 1<sup>er</sup> septembre au 31 août ; termes exclus de l'extension (*Arrêté du 1-3-2001, JO 10-3-2001*)] avec 3 semaines minimum en « période haute » dont 2 semaines consécutives au moins entre le 1<sup>er</sup> juillet et le 31 août.

c) **Rémunération mensualisée** sur la base de 1/12 de l'horaire annuel + 10 % au titre des congés payés.

3° **Temps partiel des professeurs et animateurs techniciens** : voir n° 26.

4° **Temps partiel modulé** : voir n° 19.

- ◆ *Art. 5-9 résultant de l'avenant n° 163 du 20-12-2017 étendu par arrêté du 23-12-2019, JO 27-12-2019, applicable jusqu'au 31-12-2021* ◆ *Annexe V ajoutée par avenant n° 52 du 19-5-2000 étendu par arrêté du 1-3-2001, JO 10-3-2001*
- ◆ *Avenant d'interprétation n° 172 du 5-12-2018 non étendu, applicable à la date de sa signature*

## 21 Travail intermittent ■

1° **Champ d'application** : salariés des entreprises dont l'activité unique est l'accueil post et périscolaire (le matin, le midi et le soir, le mercredi, le samedi et pendant les petites et grandes vacances scolaires) et salariés des autres entreprises exerçant l'un des emplois suivants : surveillant de cantine, surveillant post et périscolaire, personnel de service des restaurants scolaires, animateurs post et périscolaire, animateurs et personnel de service des classes de découverte, personnel d'encadrement des activités post et périscolaire (directeurs, directeurs-adjoints), personnels de cuisine.

Sont également visés les salariés qui ne relèvent pas de la grille spécifique des professeurs et animateurs techniciens et qui travaillent dans des entreprises n'ayant aucune activité pendant les périodes de vacances scolaires ou exercent une activité sportive d'encadrement éducatif (notamment animateurs et éducateurs sportifs).

2° **Notion d'ancienneté** : prise en compte des périodes non travaillées pour la détermination des droits liés à l'ancienneté.

3° **Congés payés** : 5 semaines par cycle de 12 mois de travail [du 1<sup>er</sup> septembre au 31 août ; termes exclus de l'extension (*Arrêté du 1-3-2001, JO 10-3-2001*)] dont 2 semaines consécutives entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre.

4° **Jours fériés** : rémunération des jours fériés chômés.

5° **Heures supplémentaires** : voir n° 22.

6° **Indemnité d'intermittence** : versée chaque année (ou à la cessation du contrat et au *prorata temporis*), elle est égale à 10 % des rémunérations versées sur la période d'intermittence.

7° **Rémunération lissée** (base 1/12 de l'horaire annuel + 10 % au titre des congés payés), sauf accord différent avec l'employeur.

- ◆ *Art. 4-7 modifié en dernier lieu par avenant n° 22 du 17-12-2008 étendu par arrêté du 23-4-2009, JO 2-5-2009*
- ◆ *Avenant n° 51 du 19-5-2000 étendu par arrêté du 1-3-2001, JO 10-3-2001*

## 22 Heures supplémentaires ■

1° **Contingent annuel d'heures supplémentaires** : 70 heures.

Contingent fixé à 140 heures pour les salariés en CDI intermittent travaillant dans le secteur post et périscolaire et en charge des accueils périscolaires pendant l'année scolaire et d'une activité enfance-jeunesse pendant les vacances scolaires. En aucun cas, l'utilisation du contingent ne doit permettre de dépasser une moyenne hebdomadaire de 35 heures.

## 2° Paiement des heures supplémentaires :

— récupération majorée de 25 %. Lorsque le droit est égal à 24 heures, la récupération doit obligatoirement être prise dans le mois civil qui suit l'acquisition de la 24<sup>e</sup> heure. Aux termes de ce délai, les heures non compensées par un repos sont rémunérées ;

— à titre exceptionnel, paiement avec majoration de 25 %.

La majoration, sous forme de récupération ou de paiement, est portée à 50 % à compter de 44 heures.

- ◆ *Art. 4-7-12 modifié par avenant n° 78 du 23-3-2004 étendu par arrêté du 16-7-2004, JO 28-7-2004, applicable à compter du 1-8-2004* ◆ *Art. 5-4-0* ◆ *Art. 5-4-1 modifié en dernier lieu par avenant n° 99 du 25-9-2006 étendu par arrêté du 8-2-2007, JO 16-2-2007, applicable à compter du 1-10-2006*
- ◆ *Art. 5-4-5 et Art. 5-4-6 modifiés en dernier lieu par avenant n° 48 du 5-5-99 étendu par arrêté du 4-8-99, JO 8-8-99*

**23 Travail exceptionnel les jours de repos hebdomadaire** ■ Récupération obligatoire, seule la majoration (50 %) peut donner lieu à rémunération.

- ◆ *Art. 5-4-2 modifié par avenant n° 18 du 8-3-93 étendu par arrêté du 15-11-93, JO 25-11-93*

## 24 Travail de nuit

**REMARQUE** : les dispositions sur le travail de nuit résultant de l'avenant n° 80 du 21-6-2004 sont étendues sous réserve des dispositions légales qui subordonnent la mise en place du travail de nuit (ou son extension à de nouvelles catégories de salariés) à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement contenant un ensemble de clauses obligatoires. L'avenant n° 80 n'est donc d'application directe que dans les entreprises ayant déjà recours au travail de nuit (*Arrêté du 25-10-2004*).

|  |   |
|--|---|
| <b>Recours au travail de nuit</b>  | Pour les situations d'emploi dans lesquelles la continuité de l'activité s'impose (exemples : surveillants d'internat, gardiens ou veilleurs de nuit, techniciens du spectacle...).   |
| <b>Définition du travail de nuit</b>   | Tout travail effectué entre 22 h et 7 h (ou autre période de 9 h consécutives, comprise entre 21 h et 6 h fixée par accord d'entreprise).   |
| <b>Définition du travailleur de nuit</b>   | — salarié effectuant au moins 2 fois par semaine au moins 3 heures de son temps de travail quotidien pendant la plage de nuit ;<br>— ou salarié effectuant au moins 300 heures pendant la plage de nuit au cours d'une année civile.  |
| <b>Contreparties</b>   |   |
| — <b>Repos compensateur des travailleurs de nuit</b>   | Pour les seuls salariés ayant le statut de travailleur de nuit, repos de 12,5 % pour chaque heure de nuit.  |
| — <b>Récupération des heures effectuées exceptionnelles après 22 heures</b> (◆ <i>Art. 5-4-3</i> ) | Pour tous les salariés en cas de travail exceptionnel après 22 h, récupération d'une durée égale majorée de 25 %, remplaçant, le cas échéant, la récupération prévue en cas d'heures supplémentaires. Majoration cumulée avec celle pour heures supplémentaires ou pour travail un jour férié ou un jour de repos hebdomadaire. |
| <b>Pause</b>   | Temps de pause de 20 minutes, considéré comme du temps de travail effectif, avant que le travail de nuit atteigne 5 heures.   |
| <b>Durées maximales</b>  |   |
| — <b>Quotidienne</b>   | 10 heures.  |
| — <b>Hebdomadaire</b>  | 44 heures sur 12 semaines consécutives.   |

- ◆ *Art. 5-4-3 modifié par avenant n° 18 du 8-3-93 étendu par arrêté du 15-11-93, JO 25-11-93* ◆ *Art. 5-8-1 résultant de l'avenant n° 80 du 21-6-2004 étendu par arrêté du 25-10-2004, JO 9-11-2004, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant son arrêté d'extension (v. remarque ci-avant)*

**25 Forfait annuel en jours** ■ Les cadres autonomes des groupes 7, 8 ou 9 peuvent bénéficier de conventions de forfait annuel en jours sur la base de 214 jours travaillés maximum par année civile ou toute autre période de 12 mois consécutifs. Les jours de repos sont pris par journée entière, d'un commun accord

employeur et salarié ou, à défaut, pour 1/2 au choix du salarié et pour 1/2 au choix de l'employeur, moyennant un délai de prévenance réciproque de 15 jours.

**REMARQUE :** le nombre de jours de repos dont bénéficie le cadre par période annuelle est obtenu par la formule suivante : 365 jours – 104 jours de repos hebdomadaire – 25 jours ouvrés de congés payés – nombre de jours fériés – 214 jours travaillés.

◆ Art. 5-5-3 résultant de l'avenant n° 60 du 6-6-2001 étendu par arrêté du 15-10-2002, JO 25-10-2002, applicable à compter du 1-11-2002, modifié par avenant n° 81 du 4-10-2004 étendu par arrêté du 10-2-2005, JO 27-2-2005, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant son arrêté d'extension, soit à compter du 1-3-2005

### 26 Professeurs et animateurs techniciens ■

**1° Définition :** salariés exerçant leur activité dans les conditions cumulatives suivantes :

— fonctionnement correspondant au calendrier scolaire de l'année en cours ;

— activités en ateliers, cours individuels ou collectifs avec, en règle générale, un groupe identique pendant tout le cycle.

#### 2° Qualifications :

— professeur : qualification attribuée au salarié sur le critère suivant : existence des cours et des modalités d'évaluation des acquis des élèves s'appuyant sur un programme permettant de mesurer leur progression et de passer d'un niveau à l'autre ;

— animateur technicien : qualification attribuée dans tous les autres cas.

#### 3° Durée du travail

a) *Durée conventionnelle :* horaire hebdomadaire de service (équivalent temps plein légal) : 24 h pour les professeurs ; 26 h pour les animateurs techniciens.

Les salariés effectuent l'horaire de service indiqué pendant les semaines de fonctionnement de l'activité. L'horaire défini est considéré comme le temps plein légal, compte tenu des heures de préparation et de suivi.

Les fiches de paie mentionnent le *pro rata* du temps plein légal en fonction de l'horaire de service.

##### 1. Formule de calcul de l'horaire mensuel :

— professeur : horaire de service × 52/12 × 35/24 ;

— animateur technicien : horaire de service × 52/12 × 35/26.

##### 2. Formule de calcul de l'horaire mensuel en cas de cumul avec une activité de la grille générale de la classification (v. n° 33) :

— professeur : [(horaire de service/24) × 151,67] + [(horaire hebdomadaire × 36 × 1,1)/12] ;

— animateur technicien : [(horaire de service/26) × 151,67] + [(horaire hebdomadaire × 36 × 1,1)/12].

**REMARQUE :** l'horaire de service correspond aux heures de face à face liées à l'activité de la grille spécifique et l'horaire hebdomadaire correspond à l'horaire lié à l'activité de la grille générale.

Le contrat de travail doit mentionner le nombre maximum de semaines de fonctionnement.

#### b) Travail à temps partiel

1. Horaire minimal hebdomadaire de service (temps passé en face à face avec le public) : 2 heures pour tout nouveau contrat signé après le 23-6-2014 et à compter du 1-10-2014 pour les contrats en cours, à l'exception des salariés étudiants de moins de 26 ans pour lesquels aucun horaire minimal n'est fixé.

**NDLR :** les dates du 23-6-2014 et du 1-10-2014 sont celles initialement visées par l'avenant n° 148 du 23-6-2014 qui a cessé de s'appliquer le 31-12-2017 mais dont les dispositions ont été reconduites jusqu'au 31-12-2021 par l'avenant n° 164 du 20-12-2017.

2. Regroupement des horaires de travail sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes.

3. Complément d'heures : recours possible si l'horaire demandé dépasse 1/3 de la durée contractuelle du travail ou si l'horaire demandé dépasse l'horaire contractuel de plus de 2 heures en moyenne lors de 12 semaines sur l'amplitude des 15 dernières semaines. Utilisation du complément d'heures :

— dans les cas prévus par le code du travail pour le recours au CDD (saisonnier, usage, accroissement temporaire d'activité), hors remplacement. Pour ces cas, recours au complément d'heures limité à 4 avenants par an avec pour chaque recours un plafond de 2 semaines consécutives ;

— en cas de remplacement d'un salarié temporairement absent (aucune limite en nombre d'avenant dans ce cas).

Majoration : 25 % pour les heures effectuées dans le cadre d'un complément d'heures.

4. Heures complémentaires : possibilité d'effectuer des heures complémentaires dans la limite de 1/3 de l'horaire contractuel.

Majoration : 25 % dès la 1<sup>re</sup> heure complémentaire.

**REMARQUE :** en cas de non-respect d'un délai de prévenance de 7 jours calendaires, le salarié peut refuser d'effectuer les heures complémentaires n'excédant pas 10 % de l'horaire contractuel.

**4° Rémunération :** voir nos 37 et 44.

◆ Annexe I modifiée par avenant n° 163 du 20-12-2017 étendu par arrêté du 23-12-2019, JO 27-12-2019, applicable jusqu'au 31-12-2021 et en dernier lieu par avenant n° 164 du 20-12-2017 étendu par arrêté du 31-10-2018, JO 9-11-2018, applicable jusqu'au 31-12-2021 ◆ Avenant n° 131 du 2-12-2009 étendu par arrêté du 14-4-2010, JO 22-4-2010

## Section 6 Maladie, maternité, accident du travail

### 27 Maladie, accident du travail ■

**1° Indemnisation** Indemnisation sur la période débutant 12 mois avant le 1<sup>er</sup> jour de l'arrêt maladie, 1<sup>er</sup> jour de l'arrêt initial en cas de prolongation d'arrêt, et se terminant à la fin du mois précédent la période de paye.

Après 6 mois d'ancienneté en cas de maladie, sans condition d'ancienneté en cas d'AT, d'accident de trajet ou de MP, maintien du salaire net (avantages en nature exclus) sous déduction des IJSS et des régimes de prévoyance du 4<sup>e</sup> au 90<sup>e</sup> jour d'arrêt en cas de maladie, pendant 6 mois en cas d'AT, d'accident de trajet ou de MP.

Maintien du salaire net dès le 1<sup>er</sup> jour d'arrêt dans les cas suivants : salarié âgé de plus de 50 ans, hospitalisation du salarié, arrêt de travail supérieur à 15 jours calendaires prolongations incluses, 1<sup>er</sup> arrêt maladie de moins de 15 jours de l'année civile pour les salariés ayant moins de 5 ans d'ancienneté à la date de l'arrêt de travail ou 2 premiers arrêts maladie de moins de 15 jours de l'année civile pour les salariés ayant plus de 5 ans d'ancienneté à la date du 2<sup>e</sup> arrêt.

Salariés cotisant sur une base forfaitaire (v. remarque ci-après) : maintien du salaire brut à hauteur de 100 % pendant les 3 premiers jours d'arrêt dans les cas visés à l'alinéa précédent, et à hauteur de 50 % à compter du 4<sup>e</sup> jour d'arrêt.

**REMARQUE :** sont concernés les fonctionnaires en activité accessoire ainsi que les salariés auxquels l'employeur a proposé de cotiser sur la base du salaire réel mais qui n'y ont pas souscrit.

Salariés en travail intermittent ayant au moins 1 an d'ancienneté : maintien du salaire, en cas de maladie, pour les périodes habituellement travaillées et pendant 90 jours.

**2° Garantie d'emploi en cas de maladie :** licenciement possible après 12 mois d'absence, consécutifs ou non, au cours d'une période de 15 mois, si l'employeur est dans la nécessité de pourvoir au remplacement définitif du salarié.

**3° Maladie et congés payés :** périodes de maladie indemnisées assimilées à travail effectif pour le calcul des congés payés.

◆ Art. 4-4-2 modifié en dernier lieu par avenant n° 107 du 5-6-2007 étendu par arrêté du 4-10-2007, JO 11-10-2007, applicable à compter du 1-11-2007 (1<sup>er</sup> jour du mois suivant son arrêté d'extension) ◆ Art. 6-1-2

### 28 Maternité, adoption, paternité ■

**1° Indemnisation :** après 6 mois d'ancienneté, maintien intégral sous déduction des IJSS et des régimes de prévoyance :

— du salaire pendant la durée légale du congé de maternité ;

- du salaire net pendant la durée légale du congé d'adoption ;
- du salaire net dans la limite du plafond de sécurité sociale pendant la durée légale du congé de paternité.

Pour les salariés cotisant sur une base forfaitaire (fonctionnaires en activité accessoire + salariés auxquels l'employeur a proposé de cotiser sur la base du salaire réel mais qui n'y ont pas souscrit) : aucune obligation de maintien de salaire, quelle que soit l'ancienneté du salarié.

**REMARQUE :** dispositions relatives à l'indemnisation également applicables aux CDI intermittents (v. n° 21).

**2° Réduction d'horaire :** 1 heure par jour à partir du 121<sup>e</sup> jour de grossesse, avec prorata pour les salariées dont la durée du travail est inférieure à 20 h/semaine ou à 80 h/mois.

**REMARQUE :** dispositions également applicables aux CDI intermittents (v. n° 21).

**3° Garantie d'évolution de rémunération :** dans le cadre de la garantie prévue par la loi au retour de congé de maternité ou d'adoption (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN), le (la) salarié(e) doit également bénéficier de la moyenne des primes individuelles perçues par les salariés relevant de sa catégorie professionnelle.

- ◆ *Art. 6-3-1* modifié en dernier lieu par avenant n° 90 du 15-6-2005 étendu par arrêté du 25-1-2006, JO 4-2-2006, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant son arrêté d'extension ◆ *Art. 6-3-2* complété par avenant n° 90 du 15-6-2005 étendu par arrêté du 25-1-2006, JO 4-2-2006, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant son arrêté d'extension ◆ *Art. 6-3-3* résultant de l'avenant n° 90 du 15-6-2005 étendu par arrêté du 25-1-2006, JO 4-2-2006, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant son arrêté d'extension ◆ *Art. 6-3-5* résultant de l'avenant n° 111 du 27-2-2008 étendu par arrêté du 9-10-2008, JO 21-10-2008
- ◆ *Avenant n° 51 du 19-5-2000* étendu par arrêté du 1-3-2001, JO 10-3-2001 ◆ *Accord du 17-12-2012* étendu par arrêté du 24-7-2013, JO 31-7-2013, applicable à toutes les entreprises à l'exception de celles disposant, avant la date d'extension de l'accord, d'un accord d'entreprise ou plan d'action « égalité professionnelle » plus favorable

## Section 7 Retraite complémentaire et régimes de prévoyance et de frais de santé

**29 Retraite complémentaire** ■ Application aux entreprises de protection de la nature et de l'environnement à compter du 1-1-2003.

Taux de cotisation (participation minimum de l'employeur fixée à 50 % de la cotisation) : 8 % au 1-1-96.

Personnel exclu (disposition supprimée) (*Avenant n° 116 du 27-2-2008 non étendu*) : animateurs occasionnels des centres de vacances et de loisirs (application du taux minimum légal).

- ◆ *Art. 9-1* résultant de l'avenant n° 10 du 9-12-91 étendu par arrêté du 1-4-92, JO 9-4-92, et ◆ *art. 9-2* résultant de l'avenant n° 10 du 9-12-91 étendu par arrêté du 1-4-92, JO 9-4-92 et supprimé par avenant n° 116 du 27-2-2008 non étendu ◆ *Avenant n° 64 du 25-3-2002* étendu par arrêté du 23-4-2003, JO 3-5-2003, applicable à compter du 1-7-2002

### 30 Régime de prévoyance ■

**1° Bénéficiaires :** tous les salariés, y compris les salariés relevant des articles 4 et 4 bis de la CCN de retraite et de prévoyance des cadres du 14-3-47.

#### 2° Organismes assureurs :

- organismes assureurs recommandés pour les garanties décès, invalidité, incapacité et maintien de salaire : AG2R Prévoyance, Humanis prévoyance et Mutex ;
- organisme assureur de la rente éducation : OCIRP [disposition exclue de l'extension (*Arrêté du 15-11-2016, JO 24-11-2016*).

**REMARQUE :** l'accord du 2-12-2016 relatif au fonds social (v. n° 32) précise que les recommandations prennent fin au 31-12-2018.

**3° Cotisations (en % du salaire brut total)** applicables dans le cadre des contrats souscrits auprès des organismes assureurs recommandés.

a) *Salariés non affiliés à l'AGIRC (en % du salaire brut sur les tranches A et B)*

| Garanties  | Employeur                              | Salarié                                | Total                                  |
|--|--|--|--|
| Décès  | 0,084 %                                | 0,026 %                                | 0,110 %                                |
| Rente éducation  | 0,069 %                                | 0,021 %                                | 0,090 %                                |
| Invalidité   | 0,304 %<br>[0,373 % (1)]               | 0,096 %<br>[0,165 % (1)]               | 0,400 %<br>[0,538 % (1)]               |
| Maintien de salaire du personnel non indemnisé par la SS | 0,021 %                                | —                                      | 0,021 %                                |
| Incapacité   | —                                      | 0,335 %                                | 0,335 %                                |
| <b>Total</b>   | <b>0,478 %</b><br><b>[0,547 % (1)]</b> | <b>0,478 %</b><br><b>[0,547 % (1)]</b> | <b>0,956 %</b><br><b>[1,094 % (1)]</b> |

(1) *Avenant n° 179 du 8-10-2019 non étendu.*

b) *Salariés affiliés à l'AGIRC*

| Garanties  | Employeur     |  | Salarié |  | Total         |  |
|--|---------------|--|---------|--|---------------|--|
|  | TA            | TB/TC                                  | TA      | TB/TC                                  | TA            | TB/TC                                  |
| Décès  | 0,664 %       | 0,091 %                                | —       | 0,029 %                                | 0,664 %       | 0,120 %                                |
| Rente éducation  | 0,09 %        | 0,069 %                                | —       | 0,021 %                                | 0,09 %        | 0,090 %                                |
| Invalidité   | 0,39 %        | 0,297 %<br>[0,366 % (1)]               | —       | 0,093 %<br>[0,162 % (1)]               | 0,39 %        | 0,390 %<br>[0,528 % (1)]               |
| Maintien de salaire du personnel non indemnisé par la SS | 0,021 %       | 0,021 %                                | —       | —                                      | 0,021 %       | 0,021 %                                |
| Incapacité   | 0,335 %       | —                                      | —       | 0,335 %                                | 0,335 %       | 0,335 %                                |
| <b>Total</b>   | <b>1,50 %</b> | <b>0,478 %</b><br><b>[0,547 % (1)]</b> | —       | <b>0,478 %</b><br><b>[0,547 % (1)]</b> | <b>1,50 %</b> | <b>0,956 %</b><br><b>[1,094 % (1)]</b> |

(1) *Avenant n° 179 du 8-10-2019 non étendu.*

#### 4° Prestations

a) *Salaire de référence :*

— salaire brut des 12 derniers mois précédant l'arrêt ou le décès ayant donné lieu à cotisation pour le capital décès et la rente éducation ;

— moyenne des 12 derniers salaires nets imposables diminués de la CSG et de la CRDS non déductible [salaire brut des 12 derniers mois précédant l'arrêt ayant donné lieu à cotisation (*Avenant n° 179 du 8-10-2019 non étendu*)] pour la garantie incapacité et pour la garantie invalidité.

b) *Capital-décès* attribué en cas de décès avant la liquidation de la pension de vieillesse du régime de base et en cas d'invalidité permanente absolue 3<sup>e</sup> catégorie.

| Catégorie  | Montant (en % du salaire annuel de référence)                |
|--|--|
| Non-cadres [salariés non affiliés à l'AGIRC (1)] | 100 %  |
| Salariés affiliés à l'AGIRC                      | 370 % [300 % (1)] sur la tranche A<br>100 % sur la tranche B |

(1) *Avenant n° 179 du 8-10-2019 non étendu.*

c) *Rente éducation :* en cas de décès ou d'IPA 3<sup>e</sup> catégorie du salarié, rente égale à 12 % du salaire annuel de référence jusqu'à 18 ans, portée à 15 % jusqu'au 26<sup>e</sup> anniversaire si apprentissage, poursuite d'études ou chômage sans bénéfice d'allocation.

d) *Invalidité :*

— invalidité 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie : rente égale à 100 % du salaire net à payer (y compris rente de la SS nette de CSG et CRDS), correspondant à la moyenne des 12 derniers salaires nets imposables diminués de la CSG/CRDS non déductible [84 % du salaire brut

de référence (y compris les prestations SS brutes de CSG et CRDS) (Avenant n° 179 du 8-10-2019 non étendu) ;

— invalidité 1<sup>re</sup> catégorie : 60 % de la pension de 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie.

**e) Maintien de salaire du personnel non indemnisé par la SS**

Pour les salariés ne pouvant bénéficier de l'indemnisation par la SS (nombre d'heures ou de cotisation insuffisant) mais remplissant les conditions de maintien de salaire par l'employeur [1 an d'ancienneté en cas de maladie ; (6 mois en cas de maternité, adoption, paternité) (Avenant n° 114 du 27-2-2008 non étendu)], le régime de prévoyance prend en charge une partie des indemnités versées par l'employeur à hauteur de 50 % du salaire de référence, après un délai de carence de 3 jours et pendant 87 jours (112 jours en cas de maternité) (Avenant n° 114 du 27-2-2008 non étendu) ou jusqu'à la liquidation de la pension vieillesse (et au plus tard au 65<sup>e</sup> anniversaire ; dispositions exclues de l'extension) Arrêté du 7-7-2003 et supprimées) (Avenant n° 114 du 27-2-2008 non étendu).

**f) Incapacité :** à compter du 91<sup>e</sup> jour d'arrêt, versement d'indemnités journalières égales à 100 % du salaire net à payer, correspondant à la moyenne des rémunérations des 12 derniers mois (salaire net imposable diminué de la CSG et de la CRDS) [79 % du salaire brut de référence pour les salariés non affiliés à l'AGIRC et à 87 % du salaire brut de référence pour les salariés affiliés à l'AGIRC (y compris les prestations SS brutes de CSG et CRDS) (Avenant n° 179 du 8-10-2019 non étendu)].

**g) Fonds social :** voir n° 32.

◆ TITRE VIII modifié en dernier lieu par avenant n° 114 du 27-2-2008 non étendu, par avenant n° 151 du 19-5-2015 étendu par arrêté du 11-12-2015, JO 20-12-2015, applicable à compter du 1-6-2015 et par avenant n° 156 du 17-12-2015 étendu par arrêté du 15-11-2016, JO 24-11-2016, applicable à compter du 1-1-2016 et par avenant n° 179 du 8-10-2019 non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension ◆ Accord du 2-12-2016 étendu par arrêté du 14-12-2018, JO 21-12-2018, applicable à compter de sa signature

**31 Régime de frais de santé** ■ Les entreprises disposent d'une période transitoire jusqu'au 1-1-2016 pour se mettre en conformité avec l'avenant n° 154 du 19-5-2015.

**REMARQUE :** le régime de branche institué par l'avenant n° 154 ne remet pas en cause les régimes d'entreprise plus favorables (passés ou futurs), chaque garantie, prise individuellement, devant être au moins égale à celle du régime de branche ayant le même objet.

**1° Bénéficiaires :** ensemble des salariés titulaires d'un contrat de travail ou d'un contrat d'apprentissage.

**REMARQUE :** certains salariés peuvent être dispensés d'adhésion au régime (liste non reprise).

**2° Organismes assureurs recommandés :**

— UMANENS-La MUTUELLE FAMILIALE ;

— le groupement de co-assurance mutualiste composé de : Mutuelle CHORUM, ADREA Mutuelle, APREVA, EOVI MCV, HARMONIE Mutuelle, OCIANE, MUTEX (ces mutuelles co-assureurs confient la coordination du dispositif et l'interlocution à MUTEX) ;

— HUMANIS Prévoyance.

**REMARQUE :** l'accord du 2-12-2016 relatif au fonds social (v. n° 32) précise que les recommandations prennent fin au 31-12-2018.

**3° Cotisation « salarié isolé »**

**REMARQUE :** seule est traitée la cotisation « salarié isolé » correspondant au régime de base obligatoire. Ne sont en revanche pas reprises les cotisations du régime optionnel, à la charge exclusive du salarié.

**a) Répartition :** 50 % employeur et 50 % salarié.

**b) Taux [maintenus jusqu'au 31-12-2020 (Avenant n°165 du 20-12-2017 non étendu)]** fixés comme suit (en % du PMSS) dans le cadre des contrats souscrits auprès des organismes assureurs recommandés.

**REMARQUE :** les entreprises non adhérentes à l'un des contrats souscrits auprès des organismes assureurs recommandés doivent, en tout état de cause, respecter une prise en charge par l'employeur à hauteur de 50 % de la cotisation globale correspondant à la couverture obligatoire (du salarié et, le cas échéant, de ses ayants droit) mise en place par l'entreprise.

**1. Salariés relevant du régime général de la SS ou de la MSA**

|                                    | Part salarié | Part employeur | Cotisation globale |
|------------------------------------|--------------|----------------|--------------------|
| <b>Salarié isolé</b>               | 0,47 %       | 0,47 %         | 0,94 %             |
| <b>Par enfant (facultatif) (1)</b> | 0,70 %       | —              | 0,70 %             |
| <b>Conjoint (facultatif)</b>       | 1,08 %       | —              | 1,08 %             |

(1) Gratuité à compter du 3<sup>e</sup> enfant.

**2. Salariés relevant du régime de SS d'Alsace-Moselle**

|                                    | Part salarié | Part employeur | Cotisation globale |
|------------------------------------|--------------|----------------|--------------------|
| <b>Salarié isolé</b>               | 0,21 %       | 0,21 %         | 0,42 %             |
| <b>Par enfant (facultatif) (1)</b> | 0,34 %       | —              | 0,34 %             |
| <b>Conjoint (facultatif)</b>       | 0,48 %       | —              | 0,48 %             |

(1) Gratuité à compter du 3<sup>e</sup> enfant.

**4° Prestations :** remboursement de tout ou partie des frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation, en complément du régime de base de la SS. En outre, le régime prévoit des garanties présentant un haut degré de solidarité (v. n° 32).

◆ TITRE XI résultant de l'avenant n° 154 du 19-5-2015 étendu par arrêté du 11-12-2015, JO 20-12-2015, applicable à compter du 1-1-2016, sous réserve de son agrément ministériel, modifié par avenant n°165 du 20-12-2017 non étendu, applicable à compter du 1-4-2018 ◆ Accord du 2-12-2016 étendu par arrêté du 14-12-2018, JO 21-12-2018, applicable à compter de sa signature

**32 Haut degré de solidarité** ■

**1° Entreprises concernées :** entreprises adhérentes de l'un des organismes assureurs recommandés dans le cadre des régimes de prévoyance et de frais de santé (v. n°s 30 et 31). Les entreprises non adhérentes doivent, quant à elles, mettre en œuvre les dispositions prévues par la branche avec leur propre assureur.

**2° Organisme assureur gestionnaire :** OCIRP mandaté pour assurer la gestion du fonds à compter du 1-1-2017 et jusqu'au 31-12-2018.

**3° Cotisations :** conformément aux dispositions légales, 2 % des cotisations afférentes aux régimes de prévoyance et de frais de santé.

**4° Prestations :** prestations à caractère non directement contributif prenant la forme d'actions conventionnelles de solidarité définies dans une annexe indivisible de l'accord du 2-12-2016 (annexe non publiée).

**REMARQUE :** l'accord du 2-12-2016 précise que jusqu'au terme de l'année 2017, les actions définies par la branche étaient les suivantes :

– en matière de prévoyance : mise en place d'un dispositif de soutien psychologique pour les salariés en cas de décès d'un collègue (action individuelle) + actions collectives à définir après une étude destinée à identifier les métiers pénibles et/ou à risque au sein de la branche ;

– en matière de frais de santé : prise en charge totale de la part salariale de la complémentaire santé des salariés sous contrat d'apprentissage et de professionnalisation et prise en charge pour une durée d'au moins 6 mois de la cotisation des ayants-droits d'un cotisant à la suite de son décès (actions individuelles) + actions collectives à définir après une étude portant sur les conditions de travail dans la branche.

◆ Accord du 2-12-2016 étendu par arrêté du 14-12-2018, JO 21-12-2018, applicable à compter de sa signature



## Section 8 Classification des emplois

## 33 Grille générale ■

## 1° Ancienne grille générale

| Catégorie            | Groupe | Coefficient | Définition   | Critères de classification  |
|----------------------|--------|-------------|--|---|
| Ouvriers et employés | A      | 245         | Exécution de tâches prescrites exigeant une adaptation de courte durée à l'emploi (de l'ordre d'une journée).  | Responsabilité limitée. Travail effectué sous le contrôle direct d'un autre salarié.  |
|                      | B (1)  | 255         | Connaissances techniques simples. Sous la subordination d'un responsable, exécution de tâches sans indication du mode opératoire.  | Autonomie limitée dans la mise en œuvre des tâches prescrites (absence de détermination des procédures). Pas de responsabilité ni de programmation d'autres salariés. Capacité à gérer une caisse d'avance.   |
| Techniciens et AM    | C      | 280 (2)     | Exécution de tâches qui se différencient des précédentes par une technicité supérieure et une plus grande autonomie dans le choix des moyens.  | Capacité à exercer un rôle de conseil et de coordination d'autres salariés mais sans encadrement hiérarchique, à être responsable de l'exécution d'un budget prescrit. Autonomie dans la mise en œuvre des moyens. Contrôle du travail au terme d'un délai prescrit.  |
|                      | D      | 300         | Prise en charge d'un ensemble de tâches, d'une équipe ou d'une fonction impliquant une conception des moyens et une bonne maîtrise de la technicité requise par le(s) domaine(s) d'intervention. | Capacité à participer à l'élaboration des directives et procédures de l'équipe ou de la fonction, à planifier l'activité d'une équipe et contrôler l'exécution d'un programme d'activité. Participation possible à des procédures de recrutement, mais sans délégation de responsabilité dans l'embauche du personnel. Responsabilité limitée à l'exécution d'un budget prescrit pour un ensemble d'opérations ou d'un petit équipement. Conception des moyens et des modalités de leur mise en œuvre.  |
|                      | E      | 350         | Emploi impliquant, soit la responsabilité d'une mission par délégation, soit la responsabilité d'un service, soit la gestion d'un équipement immobilier de petite taille.                        | Possibilité de responsabilité d'une équipe de manière permanente (définition du programme de travail et conduite de son exécution) et d'un budget de service ou d'équipement. Possibilité d'une délégation de responsabilité dans une procédure de recrutement. Possibilité de porter tout ou partie du projet à l'extérieur dans le cadre des missions. Autonomie reposant sur une délégation hiérarchique, budgétaire et de représentation sous contrôle régulier du directeur ou d'un responsable hiérarchique. Contrôle <i>a posteriori</i> sur les objectifs assignés. |
| AM assimilés cadres  | F      | 375         | Emploi impliquant, soit la responsabilité d'une mission par délégation, soit la responsabilité d'un service, soit la gestion d'un équipement immobilier de petite taille.                        | Critères du groupe E + exercice des fonctions dans 2 des conditions suivantes (au minimum) :<br>– large autonomie avec contrôle <i>a posteriori</i> sur les objectifs assignés ;<br>– participe à l'élaboration du budget global de l'équipement ou du service ;<br>– dispose d'un mandat écrit pour représenter l'association à l'extérieur avec capacité d'engagement limitée.  |
| Cadres               | G      | 400         | Personnel disposant d'une délégation permanente de responsabilité. Autonomie impliquant un contrôle qui s'appuie sur une évaluation des écarts entre objectifs et résultats.                     | Responsabilité de la mise en œuvre des orientations ou objectifs définis par les instances statutaires de l'entreprise. Engagement de responsabilité sur les prévisions et décisions prises dans le cadre de la mission. Le salarié rend compte à la direction générale ou aux instances statutaires.<br><br>Les critères de différenciation des groupes G et H sont : le champ d'intervention, le domaine de responsabilités et son importance stratégique, la taille de l'équipement ou de l'établissement.   |
|                      | H      | 450         |  |   |
|                      | I      | –           |  |   |

(1) Les salariés titulaires du CQP « Animateur socioculturel 1<sup>er</sup> degré » sont classés au groupe III (Les salariés titulaires du CQP « Animateur périscolaire » sont classés au groupe B (Avenant n° 132 du 9-3-2010 non étendu)).

(2) Attribution de 10 points supplémentaires si le poste comporte ordinairement la coordination du travail de quelques personnes.

2° Nouvelle grille générale (Avenant n° 170 du 5-12-2018 étendu) : applicable à compter du 16-10-2019. Grille basée sur 4 critères classants.

| Catégorie            | Groupe | Coefficient | Autonomie                               | Responsabilité  | Technicité  | Relationnel   |
|----------------------|--------|-------------|---|---|---|---|
| Ouvriers et employés | A      | 245         | Mise en œuvre de consignes et processus | Responsabilité des biens (matériel, outils, salle éventuellement) confiés au salarié et/ou à des personnes extérieures dont le salarié a la charge (public accueilli). Possibilité de gestion d'un fond de caisse | Compétences élémentaires impliquant la mise en œuvre de procédures simples              | Échanges professionnels courants                            |
|                      | B (1)  | 255         | Mise en œuvre de consignes et processus | Responsabilité des biens (matériel, outils, salle éventuellement) confiés au salarié et/ou à des personnes extérieures dont le salarié a la charge (public accueilli). Possibilité de gestion d'un fond de caisse | Compétences professionnelles pratiques dans le cadre d'une activité généralement simple | Échanges variés s'adressant à des interlocuteurs différents |

| Catégorie              | Groupe | Coefficient  | Autonomie  | Responsabilité   | Technicité   | Relationnel  |
|------------------------|--------|--|--|--|--|--|
| AM et assimilés cadres | C      | 280 (2)  | Interprétation et adaptation des processus. Contrôle périodique  | Responsabilité d'un budget prescrit. Faculté de coordonner ou de conseiller d'autres salariés  | Compétences techniques et relationnelles nécessaires à la maîtrise d'un domaine d'activité   | Échanges variés s'adressant à des interlocuteurs différents                                |
|                        | D      | 300  | Interprétation et adaptation des processus. Contrôle périodique  | Responsabilité d'un budget prescrit. Participation à l'élaboration des procédures d'équipe/du service. Fonctions de coordination et de contrôle d'autres salariés  | Compétences techniques et relationnelles nécessaires à la maîtrise d'un domaine d'activité   | Échanges supposant une capacité à argumenter et à désamorcer les conflits                  |
|                        | E      | 350  | Possibilité pour le salarié de créer ses processus. Compte rendu au terme de sa mission et évaluation sur les écarts entre les attendus et le réalisé. Contrôle <i>a posteriori</i>  | Participation à l'élaboration des directives et/ou d'un budget limité à son périmètre d'action. Responsabilité de son exécution. Faculté d'assurer la responsabilité hiérarchique d'autres salariés dans le cadre d'une délégation de responsabilité | Compétences élargies impliquant une très bonne maîtrise d'un ou de plusieurs domaines d'intervention   | Capacité de représentation en externe (partenaires, prestataires, institution), diplomatie |
|                        | F      | 375  | Possibilité pour le salarié de créer ses processus. Compte rendu au terme de sa mission et évaluation sur les écarts entre les attendus et le réalisé. Contrôle <i>a posteriori</i>  | Participation à l'élaboration des directives et/ou d'un budget limité à son périmètre d'action. Responsabilité de son exécution. Faculté d'assurer la responsabilité hiérarchique d'autres salariés dans le cadre d'une délégation de responsabilité | Compétences élargies impliquant une très bonne maîtrise d'un ou de plusieurs domaines d'intervention   | Capacité à engager l'organisation vis-à-vis l'externe, négociation                         |
| Cadres                 | G      | 400  | Autonomie inhérente au statut de cadre, définie en fonction du poste occupé dans la structure. Compte rendu au terme de sa mission et évaluation sur les écarts entre les attendus et le réalisé. Contrôle obligatoirement <i>a posteriori</i> | Définition de la politique économique de la structure et/ou responsabilité hiérarchique et disciplinaire et/ou responsabilité juridique de l'activité mise en œuvre. Représentation de la structure dans tout ou partie de ces compétences           | Expertise dans un ou plusieurs domaines de compétences. Faculté d'assurer des missions de développement sur un secteur d'activité ou ponctuellement sur plusieurs secteurs d'activités | Capacité à engager l'organisation vis-à-vis l'externe, négociation                         |
|                        | H      | 450  | Autonomie inhérente au statut de cadre, définie en fonction du poste occupé. Compte rendu au terme de sa mission et évaluation sur les écarts entre les attendus et le réalisé. Contrôle obligatoirement <i>a posteriori</i>                   | Définition de la politique économique de la structure et/ou responsabilité hiérarchique et disciplinaire et/ou responsabilité juridique de l'activité mise en œuvre. Représentation de la structure dans tout ou partie de ces compétences           | Expertise dans un ou plusieurs domaines de compétences. Détermination et pilotage de la stratégie de développement   | Capacité à engager l'organisation vis-à-vis l'externe, négociation                         |
|                        | I      | Salarié répondant à la définition de cadre dirigeant |  |  |  |  |

(1) Les salariés titulaires du CQP « Animateur socioculturel 1<sup>er</sup> degré » sont classés au groupe III [les salariés titulaires du CQP « Animateur périscolaire » sont classés au groupe B (Avenant n° 132 du 9-3-2010 non étendu)].  
(2) Attribution de 10 points supplémentaires si le poste comporte habituellement la coordination du travail de quelques personnes.

3° Exemples d'emplois-repères

REMARQUE : les groupes visés (2 à 8) sont issus de l'ancienne grille générale résultant de l'avenant n°46 du 2-7-98 étendu et supprimés par l'avenant n° 127 du 18-5-2009 étendu par arrêté du 8-10-2009, JO 17-1-2009. Ces

exemples d'emplois n'ont pas été mis à jour lors des 2 révisions successives de la grille générale de classification. A titre informatif, l'ancien groupe 2 correspond au groupe A actuel, le groupe 3 au B, le groupe 4 au C, le groupe 5 au D, le groupe 6 au E et les groupes 7 et 8 aux groupes G et H.



| Groupe | Exemples d'emplois   |
|--------|--|
| 2      | Agent administratif, agent d'accueil, aide de cuisine, agent de maintenance, agent de service, agent de surveillance ou de sécurité, agent technique d'entretien, employé de restauration, standardiste, surveillant post et périscolaire.   |
| 3      | Agent d'accueil et d'information, agent d'accueil et de vente, secrétaire, agent de maintenance et de gardiennage, aide bibliothécaire, aide comptable, aide documentaliste, aide éducateur, animateur périscolaire, auxiliaire de puériculture, commis de cuisine, machiniste, opérateur projectionniste.   |
| 4      | Animateur, animateur ou éducateur sportif, comptable, cuisinier, documentaliste, éducateur sportif, garde-animateur (environnement), guide accompagnateur, guide, informateur jeunesse, secrétaire, secrétaire comptable, technicien spectacle.  |
| 5      | Animateur, bibliothécaire, chargé d'études environnement, chef de cuisine, comptable, économiste, conseiller familial ou professionnel, directeur CLSH, documentaliste, éducateur sportif, entraîneur sportif, formateur, guide, guide accompagnateur, informateur jeunesse, intendant, régisseur, secrétaire comptable, secrétaire de direction, secrétaire principale. |
| 6      | Adjoint de direction, bibliothécaire, chargé d'études ou de mission, chef comptable, conservateur, conseiller familial ou professionnel, documentaliste-bibliothécaire, entraîneur sportif, guide, guide accompagnateur, intendant, régisseur, secrétaire de direction, responsable d'équipement, responsable de formation, responsable de service ou de secteur.        |
| 7-8    | Conservateur, directeur administratif et financier, directeur d'association, directeur d'équipement, directeur de service.   |

◆ *Annexe I* modifiée en dernier lieu par avenant n° 127 du 18-5-2009 étendu par arrêté du 8-10-2009, JO 17-10-2009, applicable à compter du 1-11-2009 (1<sup>er</sup> jour du mois suivant son arrêté d'extension) et par avenant n° 170 du 5-12-2018 étendu par arrêté du 16-10-2019, JO 23-10-2019, applicable à compter du jour de son arrêté d'extension ◆ *Annexe IV* modifiée par avenant n° 132 du 9-3-2010 non étendu

**34 Grille spécifique applicable aux professeurs et animateurs techniciens** ■ voir n° 26 pour la définition des qualifications et n° 44 pour les niveaux de classification.

◆ *Annexe I* modifiée en dernier lieu par avenant n° 127 du 18-5-2009 étendu par arrêté du 8-10-2009, JO 17-10-2009, applicable à compter du 1-11-2009 (1<sup>er</sup> jour du mois suivant son arrêté d'extension) et par avenant n° 170 du 5-12-2018 non étendu, applicable à compter du jour de son arrêté d'extension

**35 Salariés polyvalents** ■ Salariés (de manière permanente) effectuant des tâches relevant de groupes différents : classement du salarié dans le groupe le plus élevé si les tâches afférentes à ce groupe dépassent 20 % du temps de travail hebdomadaire.

◆ *Annexe I* modifiée en dernier lieu par avenant n° 127 du 18-5-2009 étendu par arrêté du 8-10-2009, JO 17-10-2009, applicable à compter du 1-11-2009 (1<sup>er</sup> jour du mois suivant son arrêté d'extension) et par avenant n° 170 du 5-12-2018 non étendu, applicable à compter du jour de son arrêté d'extension

## Section 9 Salaires, primes et indemnités

**36 Remplacement dans un poste de qualification supérieure** ■ En cas de fonctions exercées à titre exceptionnel pendant une période supérieure ou égale à 1 semaine dans un poste de qualification supérieure, versement, pendant la durée du remplacement, d'une prime égale à la différence des rémunérations correspondant aux 2 groupes concernés.

◆ *Annexe I* modifiée en dernier lieu par avenant n° 87 du 2-3-2005 étendu par arrêté du 25-1-2006, JO 4-2-2006, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant son arrêté d'extension

## 37 Prime d'ancienneté ■

**1° Montant de la prime** fixé pour tous les salariés à 4 points après 24 mois (+ 4 points par période de 24 mois). La prime est versée mensuellement et proportionnellement au temps de travail du salarié. L'ancienneté correspond au temps de travail effectif (ou assimilé) écoulé depuis la date d'embauche. Lorsqu'un CDD est suivi d'un CDI, l'ancienneté court à partir du 1<sup>er</sup> jour du CDD.

**2° Professeurs et animateurs techniciens** : ils bénéficient des dispositions applicables à l'ensemble des salariés. Prime versée proportionnellement au rapport entre l'horaire de service du salarié et l'horaire de service temps plein.

Modalités de calcul :

— professeur : horaire hebdomadaire de service × nombre de points d'ancienneté acquis × valeur du point/24 ;

— animateur-technicien : horaire hebdomadaire de service nombre de points d'ancienneté acquis × valeur du point/26.

En cas de cumul avec une activité de la grille générale de la classification (v. n° 33), la prime d'ancienneté est déterminée au prorata de l'horaire mensuel (v. n° 26).

**3° Entreprises de protection de la nature et de l'environnement** : dans le cadre de l'intégration de ces entreprises dans le champ conventionnel au 1-7-2002 (v. n° 1), le calcul des points d'ancienneté pour les salariés de ces entreprises s'effectue comme suit :

— pour la période antérieure au 31-12-2002 : 3, 4 ou 5 points par an selon le groupe ;

— pour la période postérieure au 1-1-2003 : 4 points tous les 24 mois de travail effectif.

◆ *Annexe I* modifiée par avenant n° 150 du 25-7-2014 étendu par arrêté du 2-4-2015, JO 14-4-2015, applicable jusqu'au 31-12-2017 et en dernier lieu par avenant n° 163 du 20-12-2017 étendu par arrêté du 23-12-2019, JO 27-12-2019, applicable jusqu'au 31-12-2021 ◆ *Avis d'interprétation n° 82 du 4-10-2004* étendu par arrêté du 10-2-2005, JO 27-2-2005

**38 Reconstitution de carrière à l'embauche** ■ Reprise des périodes de travail ≥ 1 mois par attribution de points (max. 40 points) :

— 2 points par année entière pour l'ancienneté dans la branche ;

— 1 point par année entière pour l'ancienneté dans l'Économie Sociale (associations, mutuelles et coopératives...).

◆ *Annexe I* modifiée en dernier lieu par avenant n° 67 du 25-9-2002 étendu par arrêté du 7-2-2003, JO 19-2-2003, applicable à compter du 1-1-2003

**39 Travail un jour férié, un jour de repos hebdomadaire ou après 22 heures** ■ Voir n°s 12, 23 et 24.

**40 Indemnité d'emploi à temps partiel** ■ Voir n° 20.

**41 Mutation géographique à l'initiative de l'employeur** ■ Prise en charge intégrale des frais de déménagement du salarié.

Congé lié au déménagement (v. n° 9) + 2 jours ouvrés supplémentaires.

◆ *Art. 4.5*

**42 Salaires des titulaires d'un contrat de professionnalisation** ■ Rémunération fixée en fonction de l'âge et de l'année (en % du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé).

| Ancienneté du contrat | 16 à 25 ans | 26 ans et + |
|-----------------------|-------------|-------------|
| 1 <sup>re</sup> année | 65 %        | 85 %        |
| 2 <sup>e</sup> année  | 75 %        | 90 %        |

A compter du 1-1-2020, application des dispositions légales (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN) (Avenant n° 176 du 1-10-2019 non étendu).

◆ *Art. 7-4-4-4* renuméroté art. 7.7.7 par avenant n° 176 du 1-10-2019 non étendu, applicable à compter du 1-1-2020

**43 Salaires des apprentis** ■ Rémunérations calculées sur la base du salaire minimum conventionnel [à compter du 1-1-2020, application des dispositions légales (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN) (Avenant n° 176 du 1-10-2019 non étendu)].

**1° Rémunération des apprentis âgés de moins de 18 ans à l'entrée en formation**

| Ancienneté du contrat | Montant |
|-----------------------|---------|
| 1 <sup>re</sup> année | 30 %    |
| 2 <sup>e</sup> année  | 40 %    |
| 3 <sup>e</sup> année  | 55 %    |

**2° Rémunération des apprentis âgés de 18 ans et + à l'entrée en formation**

| Ancienneté du contrat | 18 à 20 ans | 21 ans et + |
|-----------------------|-------------|-------------|
| 1 <sup>re</sup> année | 50 %        | 65 %        |
| 2 <sup>e</sup> année  | 65 %        | 75 %        |
| 3 <sup>e</sup> année  | 80 %        | 90 %        |

◆ *Art. 7-8 modifié par avenant n° 134 du 16-3-2010 étendu par arrêté du 23-3-2011, JO 1-4-2011, applicable à compter du 1-5-2011 (1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension) et par avenant n° 176 du 1-10-2019 non étendu, applicable à compter du 1-1-2020*

**44 Salaires minima** ■ Base 35 h/semaine.

**1° Valeur du point** : salaire minimum conventionnel = coefficient × valeur du point.

| Au           | Valeur du point | Avenant                        | Extension                           |
|--------------|-----------------|--------------------------------|-------------------------------------|
| 1-1-2017 (1) | 6,05 €          | (© Avenant n°158 du 10-6-2016) | Arrêté du 4-10-2016 (JO 12-10-2016) |
| 1-9-2017 (1) | 6,09 €          | (© Avenant n°159 du 2-3-2017)  | Arrêté du 21-7-2017 (JO 1-8-2017)   |
| 1-1-2018 (1) | 6,14 €          |                                |                                     |
| 1-1-2019 (1) | 6,24 €          | (© Avenant n°167 du 18-6-2018) | Arrêté du 8-2-2019 (JO 14-2-2019)   |
| 1-1-2020 (2) | 6,32 €          | (© Avenant n°175 du 18-6-2019) | Arrêté du 5-2-2020 (JO 12-2-2020)   |

(1) Applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant l'arrêté d'extension.  
 (2) Au lendemain de la date de parution de l'arrêté d'extension au JO pour les non-adhérents.

Pour les salariés des groupes A à H (grille générale) ainsi que pour les niveaux 1 et 2 (professeurs et animateurs techniciens), le salaire conventionnel doit figurer, au prorata du temps de travail rapporté au taux plein, sur une ligne distincte du bulletin de paye.

Pour l'augmentation minimale du salaire brut total des salariés de certains niveaux, voir n° 45.

**2° Professeurs et animateurs techniciens**

a) *Cas général* : rémunération due sur l'ensemble de l'année, pour chaque mois dès lors que le salarié effectue l'horaire de service contractuel pendant les semaines de fonctionnement de l'activité.

|  | Niveau | Indice |
|--|--------|--------|
| <b>Animateur technicien Base 26 heures (1)</b> | 1 (2)  | 245    |
| <b>Professeur Base 24 heures (1)</b>           | 2 (2)  | 255    |

(1) Équivalent temps plein.  
 (2) Les niveaux 1 et 2 correspondent à la catégorie techniciens et agents de maîtrise.

Pour l'augmentation minimale du salaire brut total, voir n° 45.

b) *Cumul d'activités relevant des grilles spécifique et générale* : en cas de cumul avec une activité de la grille générale de la clas-

sification (v. n° 33), le salaire de base est calculé selon la formule suivante :

— animateur technicien : (245 × valeur du point × horaire mensuel)/151,67 ;

— professeur : (255 × valeur du point × horaire mensuel)/151,67.

Pour la détermination de l'horaire mensuel, voir n° 26.

Si l'indice de l'activité relevant de la grille générale est supérieur à l'indice de la grille spécifique, attribution d'une prime de fonction calculée selon la formule suivante :

$$\frac{[(\text{horaire hebdomadaire} \times 36 \times 1,1) / 12] \times \text{différence des 2 indices} \times \text{valeur du point}}{151,67}$$

**3° Déroulement de carrière** : mise en œuvre : à chaque échéance fixée (v. tableau ci-après), l'employeur doit réaliser pour chaque salarié la soustraction suivante : salaire brut total – [salaire conventionnel + dispositifs d'ancienneté conventionnels (v. nos 37 et 38)]. Le résultat ne peut être inférieur au nombre de points suivant versé mensuellement et proportionnellement au temps de travail.

|          | Groupe (grille générale) |    |    |    |    |    |     |     | Niveau (grille spécifique) (1) |    |
|----------|--------------------------|----|----|----|----|----|-----|-----|--------------------------------|----|
|          | A                        | B  | C  | D  | E  | F  | G   | H   | 1                              | 2  |
| ≥ 4 ans  | 5                        | 5  | 8  | 8  | 9  | 9  | 15  | 15  | 9                              | 9  |
| ≥ 9 ans  | 11                       | 11 | 16 | 16 | 18 | 18 | 30  | 30  | 18                             | 18 |
| ≥ 13 ans | 17                       | 17 | 25 | 25 | 28 | 28 | 45  | 45  | 28                             | 28 |
| ≥ 22 ans | 28                       | 28 | 46 | 46 | 49 | 49 | 70  | 70  | 49                             | 49 |
| ≥ 30 ans | 44                       | 44 | 68 | 68 | 68 | 68 | 95  | 95  | 68                             | 68 |
| ≥ 35 ans | 60                       | 60 | 90 | 90 | 90 | 90 | 130 | 130 | 90                             | 90 |

(1) Grille applicable aux professeurs et animateurs techniciens.

Pour les professeurs et animateurs techniciens (grille spécifique), en cas de cumul avec une activité relevant de la grille générale, prise en compte du groupe de la grille spécifique pour déterminer, à échéance, les points éventuels à attribuer, au prorata de l'horaire mensuel (v. n° 26).

◆ *Annexe I modifiée par avenant n° 150 du 25-7-2014 étendu par arrêté du 2-4-2015, JO 14-4-2015, applicable jusqu'au 31-12-2017 et en dernier lieu par avenant n° 163 du 20-12-2017 étendu par arrêté du 23-12-2019, JO 27-12-2019, applicable jusqu'au 31-12-2021*

**45 Augmentation minimale du salaire brut total du groupe A et des niveaux 1 et 2** ■ Le salaire brut total, hors ancienneté, doit au moins augmenter des montants suivants, au prorata du temps de travail.

| Au            | Groupe A | Niveau 1 | Niveau 2 |
|---------------|----------|----------|----------|
| 1-11-2016 (1) | 12,25 €  | 12,25 €  | 12,75 €  |
| 1-9-2017 (2)  | 9,80 €   | 9,80 €   | 10,20 €  |
| 1-1-2018 (2)  | 12,25 €  | 12,25 €  | 12,75 €  |
| 1-1-2019 (3)  | 24,50 €  | 24,50 €  | 25,50 €  |
| 1-1-2020 (4)  | 19,60 €  | 19,60 €  | 20,40 €  |

(1) Avenant n°158 du 10-6-2016 étendu par arrêté du 4-10-2016, JO 12-10-2016, applicable à compter du 1-11-2016 (1<sup>er</sup> jour du mois suivant son extension).  
 (2) Avenant n°159 du 2-3-2017 étendu par arrêté du 21-7-2017, JO 1-8-2017, applicable à compter du 1-9-2017 (1<sup>er</sup> jour du mois suivant son arrêté d'extension).  
 (3) Avenant n°167 du 18-6-2018 étendu par arrêté du 8-2-2019, JO 14-2-2019, applicable à compter du 1-3-2019 (1<sup>er</sup> jour du mois suivant son arrêté d'extension).  
 (4) Au 13-2-2020 pour les non-adhérents Avenant n°175 du 18-6-2019 étendu par arrêté du 5-2-2020, JO 12-2-2020.

◆ *Annexe I*

