

# CHAPITRE IV

## DUREE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

### Article 1<sup>er</sup>

#### *Dispositions générales sur la durée et l'organisation du travail*

#### 1.1 Durée conventionnelle du travail

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

#### 1.2 Conditions de travail

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

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

#### 1.3 L'organisation du travail

Elle est établie conformément aux dispositions ci-après :

- la répartition des heures de travail est faite de manière à couvrir l'ensemble des besoins tels qu'ils résultent de l'organisation du travail à temps plein ou temps partiel,
- l'horaire collectif de travail résulte des besoins du fonctionnement. Les horaires individuels stipulés au contrat de travail résultent de l'organisation collective permettant d'assurer ce fonctionnement,

##### 1.3.1 - L'organisation de la journée de travail

###### *Fractionnement de la journée de travail*

La journée de travail peut être continue ou discontinue.

La journée de travail s'effectue en une ou deux périodes, exceptionnellement en trois périodes.

###### *Repos journalier*

La durée ininterrompue de repos entre deux journées de travail ne peut être inférieure à douze heures consécutives.

###### *Amplitude journalière*

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

###### *Pause*

Dès que le temps de travail au cours d'une journée atteint six heures, le salarié doit bénéficier d'une

pause, d'une durée minimale de 20 minutes. Lorsque le salarié ne peut s'éloigner de son poste de travail durant la pause, celle-ci doit être rémunérée et est considérée comme temps de travail effectif.

##### 1.3.2 - Organisation hebdomadaire du travail

###### *Répartition hebdomadaire.*

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

###### *Repos hebdomadaire*

Le repos hebdomadaire est de deux jours consécutifs, comprenant obligatoirement le dimanche. Toute exception à cette règle due à des fonctionnements de services est soumise à l'accord du salarié concerné et est inscrite au contrat de travail.

###### *Dimanche et jours fériés*

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

##### 1.3.3 - L'aménagement du temps de travail sur tout ou partie de l'année

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

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

###### *1.3.3.1 Champ d'application*

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

- sous contrat de travail à durée indéterminée,
- ou sous contrat de travail à durée déterminée conclu soit dans le cas d'un remplacement d'un salarié soit au titre des dispositions légales liées à la politique de l'emploi ou à la formation professionnelle (Contrat Unique d'Insertion-Contrat Accompagnement dans l'Emploi,

Contrat Adulte Relais, Contrat d'Insertion dans la Vie Sociale...).

### *1.3.3.2 Principe de la variation de la durée de travail*

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

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

### *1.3.3.3 Période de référence*

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

- soit du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de chaque année civile,
- soit sur tout autre période de 12 mois consécutifs.

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

### *1.3.3.4 Programmation prévisionnelle de l'activité*

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

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

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

### *1.3.3.5 Planning des salariés*

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

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

### *1.3.3.6 Changements de durée ou d'horaire de travail*

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

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

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

Ce délai de prévenance peut être réduit à moins de 7 jours par l'employeur en cas d'urgence, pour le bon fonctionnement du service. Lorsque cette modification de plannings urgente à l'initiative de l'employeur concerne un ou plusieurs salariés, il est accordé au(x) salarié(s) concerné(s) la contrepartie suivante :

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

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

### *1.3.3.7 Heures supplémentaires de travail (salariés à temps complet)*

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

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

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

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

#### *1.3.3.8 Heures complémentaires de travail (salariés à temps partiel)*

Sont des heures complémentaires les heures telles que définies à l'article L 3123-17 du code du travail<sup>22</sup>.

La limite des heures de travail complémentaires accomplies par le salarié, au cours de la période de référence, ne peut excéder le tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat, calculée sur la période de référence. Les heures de travail complémentaires, dont le volume est constaté en fin de période de référence, ne peuvent avoir pour effet de porter la durée de travail du salarié au niveau de la durée légale de 35 heures en moyenne.

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

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

#### *1.3.3.9 Lissage de la rémunération*

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

#### *1.3.3.10 Traitement des absences*

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

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

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

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

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

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

Ce complément de rémunération, ou la compensation, interviendra sur la paie du dernier mois de la période de référence ou sur la paie du 1<sup>er</sup> mois suivant l'échéance de la période de référence.

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

### **1.4 Heures supplémentaires**

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

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

Le paiement des heures supplémentaires est remplacé par un repos compensateur majoré dans les conditions prévues par la loi, repos qui doit être pris dans le mois qui suit. En cas d'impossibilité de cette formule, ces heures supplémentaires sont rémunérées selon les dispositions légales.

<sup>22</sup> Article L.3123-20 du code du travail

*Les dépassements d'horaire imprévus compensés dans la semaine ne sont pas des heures supplémentaires.*<sup>23</sup>

## **1.5 Conditions particulières concernant les repas**

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

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

## **1.6 Femmes enceintes**

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

## **1.7 Journée de solidarité**

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

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

## **Article 2 Travail à temps partiel**

### **2.1 Dispositions générales**

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

**2.1.2** Le salarié doit présenter sa demande par lettre recommandée avec accusé de réception 1 mois avant la mise en application du nouvel horaire de travail. Il bénéficie d'une priorité de retour à temps plein *pendant 3 ans*<sup>24</sup>.

<sup>23</sup> *Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 212-5 du code du travail. (Arrêté du 5 octobre 2007, art. 1<sup>er</sup>.)*

<sup>24</sup> *Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 212-4-9 du code du travail (arrêté du 4 décembre 2003, art. 1<sup>er</sup>).*

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

- qualification du salarié
- organisation du travail.

Il dispose d'un délai d'un mois à compter de la réception de la demande du salarié pour notifier son refus motivé par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge. Il doit en avoir au préalable informé le Comité d'Entreprise ou à défaut le Conseil d'établissement ou les Délégués du Personnel.

**2.1.4** En cas de contestation la Commission Paritaire Nationale de Conciliation peut être saisie.

**2.1.5** Les salariés à temps partiel bénéficient des dispositions de la Convention Collective Nationale au prorata de leur temps de travail.

### **2.1.6 - Durée de travail**

#### *2.1.6.1 Conditions et modalités de dérogation la durée minimale de travail*

Selon l'article L3123-14-1<sup>25</sup> du code du travail, la durée minimale de travail d'un salarié à temps partiel est fixée à vingt-quatre heures (24h) par semaine, ou le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L3122-2 du code du travail<sup>26</sup>.

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

#### a) Intervenants Techniques

Quelle que soit la taille de l'entreprise, les salariés dont l'emploi est rattaché à l'emploi-repère d'Intervenant Technique, bénéficient d'une durée minimale de travail d'une heure (1h) par semaine ou l'équivalent mensuel de cette durée, ou l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord d'aménagement conclu en application de l'article L 3122-2 du code du travail<sup>27</sup>, si le poste le justifie dans l'entreprise.

#### b) Entreprises de moins de 20 salariés équivalent temps plein (ETP)

Dans les entreprises de moins de 20 salariés équivalent temps plein (ETP), dès lors que le poste le justifie et en

<sup>25</sup> Article L.3123-27 du code du travail

<sup>26</sup> Article L.3121-44 du code du travail

<sup>27</sup> Article L.3121-44 du code du travail

lien notamment avec les financements structurels dont dispose chaque entreprise, il peut être dérogé, dans les conditions suivantes, à la durée minimale de travail prévue par la loi :

- Pour les salariés dont l'emploi est rattaché à l'emploi-repère d'Agent de maintenance, Animateur, Animateur d'activité, Auxiliaire Petite Enfance ou de Soins, Educateur Petite Enfance, Chargé d'accueil, Comptable, Personnel administratif, Personnel de service ou Secrétaire, la durée minimale de travail est fixée à cinq heures (5h) par semaine ou l'équivalent mensuel de cette durée, ou l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord d'aménagement conclu en application de l'article L3122-2 du code du travail<sup>28</sup>
  - Pour les salariés dont l'emploi est rattaché à l'emploi-repère de Coordinateur, la durée minimale de travail est fixée à dix-sept heures trente (17,5h) par semaine ou l'équivalent mensuel de cette durée, ou l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord d'aménagement conclu en application de l'article L3122-2 du code du travail<sup>29</sup>.
- c) Entreprises de 20 salariés et plus équivalent temps plein (ETP)

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

- Pour les salariés dont l'emploi est rattaché à l'emploi-repère d'Animateur d'activité, la durée minimale de travail est fixée à cinq heures (5h) par semaine ou l'équivalent mensuel de cette durée, ou l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord d'aménagement conclu en application de l'article L3122-2 du code du travail<sup>30</sup>
- Pour les salariés dont l'emploi est rattaché à l'emploi-repère d'Agent de maintenance, Animateur, Auxiliaire Petite Enfance ou de Soins, Chargé d'accueil, Comptable, Personnel administratif, Personnel de service ou Secrétaire, la durée minimale de

travail est fixée à huit heures et demi (8,5h) par semaine ou l'équivalent mensuel de cette durée, ou l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord d'aménagement conclu en application de l'article L3122-2 du code du travail<sup>31</sup>

- Pour les salariés dont l'emploi est rattaché à l'emploi-repère de Coordinateur ou d'Educateur Petite Enfance, la durée minimale de travail est fixée à dix-sept heures trente (17,5h) par semaine ou l'équivalent mensuel de cette durée, ou l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord d'aménagement conclu en application de l'article L3122-2 du code du travail<sup>32</sup>.

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

#### 2.1.6.2 Garanties accordées aux salariés

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

- a) Cumul de plusieurs emplois et changement du planning

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

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

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

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

<sup>28</sup> Article L.3121-44 du code du travail

<sup>29</sup> Article L.3121-44 du code du travail

<sup>30</sup> Article L.3121-44 du code du travail

<sup>31</sup> Article L.3121-44 du code du travail

<sup>32</sup> Article L.3121-44 du code du travail

- A l'exception des emplois rattachés à l'emploi-repère d'Intervenant Technique, dont la durée minimale de travail est fixée à une heure (1h) par semaine, un salarié accomplit une demi-journée complète lorsqu'il a accompli au minimum 2 heures de travail effectif sur cette période.
- La journée complète se définit comme toute journée de travail qui comporte au minimum 4 heures de travail.

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

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

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

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

### **2.1.7 Organisation de la journée de travail**

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

Certains emplois peuvent déroger à ces limites (soit parce qu'ils comportent deux interruptions, soit parce qu'ils comportent une interruption de plus de deux heures).

Dans ce cas, à défaut d'autres contreparties fixées par le contrat de travail, les salariés bénéficient d'une indemnité fixée à un euro par jour dès lors qu'il y a deux interruptions ou une interruption de plus de deux heures.

### **2.2 Temps partiel modulé**

*(Abrogé par avenant n°01-13)*

### **2.3 Les heures complémentaires**

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

<sup>33</sup> Art. nouveaux : L3123-15 et suivants

### **2.4 Bilan annuel dans l'entreprise**

Le bilan annuel du travail à temps partiel dans l'entreprise, est effectué dans les conditions prévues à l'article L 212-4.5<sup>33</sup> du code du travail.

### **2.5 Bilan annuel en Commission Paritaire**

Un bilan sera fait annuellement en Commission Paritaire Nationale.

### **2.6 Compléments d'heures de travail par avenant au contrat de travail**

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

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

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

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

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

### **Article 3**

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

#### **Préambule**

Le présent article définit les dispositions minimales dérogatoires à l'article 1 applicables au personnel permanent qui participe à l'animation des camps et séjours hors de l'établissement. Les dispositions propres au personnel occasionnel sont définies dans une annexe (annexe 4)<sup>34</sup>.

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

Les conditions d'encadrement, les horaires de travail et de récupération des camps et séjours définis par l'employeur sont négociés et font l'objet d'une

<sup>34</sup> Cette annexe a été abrogée.

délibération collective de l'ensemble des partenaires sociaux de l'établissement, notamment des délégués du personnel.

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

### **3.1 Durée du travail et compensation**

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

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

### **3.2 Repos hebdomadaire**

Le repos hebdomadaire est de deux jours, dont 24 heures consécutives de repos effectif pendant la durée du séjour hors de l'établissement. Le second jour de repos est reporté à la fin du séjour et majoré en temps de 50 %. En cas d'impossibilité, ce temps de repos est indemnisé.

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

### **3.3 Transport**

**3.3.1** Les frais de transport des salariés participant aux camps et séjours hors de l'établissement et à leur préparation sont à la charge de l'employeur selon les dispositions du chapitre 7.

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

### **3.4 Equipement matériel et vestimentaire**

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

## **Article 4** ***Jours de repos RTT***

Conformément à la loi, la réduction du temps de travail peut être mise en œuvre par la réduction de l'horaire hebdomadaire, ou par la réduction de l'horaire hebdomadaire moyen, ou prendre la forme de jours de repos RTT. Afin de faciliter la mise en œuvre de ces jours de repos RTT, ceux-ci sont

exprimés en heures. Mais ils doivent être pris par journées entières (sauf accord entre salarié et employeur).

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

Ces jours de repos RTT ne sont pas soumis au régime des jours de congés annuels. Ils doivent être pris dans les douze mois à compter de la mise en œuvre du nouvel horaire de travail et n'ouvrent pas droit à report, sauf si un Compte Epargne Temps est mis en place dans l'entreprise.

## **Article 5** ***Le Compte Epargne Temps***

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

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

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

### **Article 5.1 : Mise en œuvre**

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

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

### **Article 5.2 : Ouverture et tenue du compte**

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

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

Ce compte est ouvert sur simple demande individuelle écrite du salarié. Le compte individuel est tenu par l'employeur qui, doit remettre au salarié un état récapitulatif des droits inscrits sur le compte individuel à l'issue de chaque période annuelle.

### **Article 5.3 : Alimentation du compte**

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

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

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

#### **5.3.1 - à l'initiative du salarié :**

- une partie des jours de repos accordés au titre d'un régime de réduction du temps de travail (jours de RTT),
- les jours de congés supplémentaires tels que prévus à l'article 2 du chapitre VI de la convention collective ;
- les heures de repos acquises au titre des heures supplémentaires qu'il s'agisse du repos compensateur équivalent (RCE) ou de la contrepartie obligatoire en repos (COR)

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

#### **5.3.2 - à l'initiative de l'employeur :**

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

partiel aménagé et le cas échéant les majorations résultant de l'accomplissement de ces heures de dépassement.

### **Article 5.4 : Utilisation du compte**

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

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

Les salariés âgés de 55 ans ou plus, pourront utiliser le compte épargne temps afin d'aménager la fin de carrière dans le cadre d'un aménagement de leur temps de travail ou de la prise d'un congé de fin de carrière.

Dans tel cas, le salarié devra en faire la demande par écrit à l'employeur au moins 4 mois avant la date de prise d'effet souhaitée.

En tout état de cause, le congé de fin de carrière devra précéder directement la date de départ à la retraite.

### **Article 5.5 : Délais de prise du congé CET**

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

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

### **Article 5.6 : Situation du salarié pendant le congé CET**

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

### **Article 5.7 : Fin du congé CET**

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

A l'issue d'un congé de fin de carrière, le Compte Epargne Temps est définitivement clos à la date de rupture du contrat de travail.

Le salarié ne pourra interrompre un congé pour convenance personnelle qu'avec l'accord de l'employeur,



la date du retour anticipé étant alors fixée d'un commun accord.

### **Article 5.8 : Cessation du CET**

La rupture du contrat de travail, pour quel que motif que ce soit, entraîne la clôture du Compte Epargne Temps.

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

En cas de départ à la retraite, par dérogation à l'alinéa précédent, les droits inscrits au Compte Epargne Temps doivent être intégralement liquidés sous la forme de prise de congé rémunéré.

Aucune indemnité compensatrice d'épargne temps ne sera versée.

Également en cas de décès du salarié durant la relation contractuelle, les droits inscrits au CET doivent être liquidés sous forme d'indemnité compensatrice d'épargne temps aux ayants droits.

## **Article 6** *Travail intermittent*

### **6.1 Recours au contrat de travail à durée indéterminée intermittent**

Nombre de structures de la branche ont une part importante de leur activité qui correspond à une alternance de périodes d'activité et de périodes d'inactivité.

Les emplois qui correspondent à ces activités ne peuvent pas durablement donner lieu à des contrats à durée déterminée, mais correspondent au travail intermittent tel que défini par les articles L 212-4-12 à L 212-4-15<sup>35</sup> du Code du Travail.

Il s'agit de favoriser la pérennisation d'emplois en permettant la conclusion dans la branche de contrats de travail à durée indéterminée intermittents pour les emplois correspondant à une alternance de périodes travaillées et non travaillées, exclusivement parmi les emplois repères d'Animateur, d'Animateur d'activité, d'Intervenant technique, d'Auxiliaire Petite enfance.

### **6.2 Mentions obligatoires du contrat de travail**

Le contrat de travail à durée indéterminée intermittent est un contrat de travail obligatoirement écrit.

Il précise, outre les mentions prévues à l'article 3 du chapitre III, les éléments suivants :

- la qualification du salarié
- les éléments de la rémunération
- la durée annuelle minimale

- les périodes de travail et les périodes de non travail
- la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes, les règles de modifications éventuelles de cette répartition
- les modalités de réalisation des heures supplémentaires ainsi que les majorations prévues.

### **6.3 Majorations pour heures supplémentaires**

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

- de 25% du salaire jusqu'à la 43<sup>ème</sup> heure incluse,
- de 50% du salaire à compter de la 44<sup>ème</sup> heure.

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

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

### **6.4 Heures de dépassement de la durée annuelle minimale**

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

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

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

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

### **6.5 Rémunération**

Avec l'accord du salarié, un lissage de la rémunération est possible, cette dernière se calculera sur la base du douzième de la durée annuelle minimale prévue au contrat. Lorsque les heures supplémentaires sont rémunérées, leur paiement devra être effectué avec le salaire du mois au cours duquel le dépassement est constaté. Chaque année, à la date anniversaire de la signature du contrat ou à une autre date prévue contractuellement lors de la signature du contrat de travail, une indemnité d'intermittence égale à 10 % du

<sup>35</sup> Art. nouveaux : L3123-33 et suivants

salaire qui aurait été perçu sur les périodes non travaillées, sera versée au salarié. Avec l'accord du salarié, un lissage de cette indemnité d'intermittence est possible.

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

#### **6.6 Institutions représentatives des salariés**

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

#### **6.7 Congés payés**

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

#### **6.8 Autres dispositions**

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

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité. Les salariés sous contrat de travail à durée indéterminée intermittent bénéficient de l'ensemble des dispositions de la convention collective.