

Brochure n° 3218

Convention collective nationale

IDCC : 1261. – **CENTRES SOCIAUX
ET SOCIOCULTURELS**

AVENANT N° 6-06 DU 30 NOVEMBRE 2006

RELATIF AU CDI INTERMITTENT

ET ABROGEANT LE TEMPS PARTIEL ANNUALISÉ

NOR : ASET0750294M

IDCC : 1261

Cet avenant est structuré en 2 parties :

- 1^{re} partie : création du contrat de travail à durée indéterminée intermittent ;
- 2^e partie : abrogation du contrat à temps partiel annualisé.

1^{RE} PARTIE

LE CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE INTERMITTENT

A. – *Durée du protocole d'accord*

Le présent protocole d'accord s'applique pour une durée de 3 ans à compter du lendemain de la parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent protocole. Les partenaires sociaux conviennent de faire un bilan au cours de la 3^e année et d'ouvrir des négociations avant le terme de ce protocole.

B. – *Dispositions*

Au chapitre IV de la convention collective nationale du 4 juin 1983 est créé un nouvel article 6. Cet article est ainsi rédigé :

**« 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 du code du travail. Il s'agit de favoriser la pérennisation d'emplois en permettant la conclusion dans la branche de contrats de travail à durée indéterminée intermittents pour les emplois correspondant à une alternance de périodes travaillées et non travaillées, exclusivement parmi les emplois repères d'animateur, d'assistant d'animation, d'intervenant technique, d'auxiliaire petite enfance.

6.2. Mentions obligatoires du contrat de travail

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

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

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

6.3. Majorations pour heures supplémentaires et heures complémentaires

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

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^e heure incluse ;
- de 50 % du salaire à compter de la 44^e 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.

Au cours d'une semaine donnée, si le salarié est employé à temps partiel, les heures effectuées au-delà de l'horaire prévu au contrat de travail sont des heures complémentaires. Celles-ci ne peuvent avoir pour effet de porter la durée hebdomadaire du travail du salarié au niveau de la durée hebdomadaire légale du travail. Ces heures complémentaires sont :

- rémunérées au taux normal dans la limite de 1/10 de la durée de travail contractuelle ;
- majorées à hauteur de 25 % du salaire pour les heures effectuées au-delà de 1/10 de la durée de travail contractuelle et dans la limite de 2/10 de la durée de travail contractuelle ;
- majorées à hauteur de 50 % du salaire pour les heures effectuées au-delà des 2/10 de la durée de travail contractuelle.

6.4. Rémunération

Avec l'accord du salarié, un lissage de la rémunération est possible, cette dernière se calculera sur la base de 1/12 de la durée annuelle minimale prévue au contrat. Le paiement des heures supplémentaires ou complémentaires devra être effectué avec le salaire du mois au cours duquel le dépassement est constaté.

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

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

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

6.5. Institutions représentatives des salariés

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

6.6. 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.

6.7. 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. »

2^E PARTIE

ABROGATION DU CONTRAT À TEMPS PARTIEL ANNUALISÉ

Au chapitre IV de la convention collective nationale du 4 juin 1983 l'article 2.2 « Temps partiel annualisé » est supprimé. Il est remplacé par le texte suivant :

« 2.2. Temps partiel annualisé (abrogé) ».

Les signataires demandent l'extension du présent protocole d'accord dans les conditions fixées par l'article L. 133-8 du code du travail.

Fait au Kremlin-Bicêtre, le 30 novembre 2006.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SNAEC SO.

Syndicats de salariés :

Fédération nationale des services de santé et des services sociaux
CFDT ;

Fédération nationale des syndicats du spectacle de l'audiovisuel, et de
l'action culturelle CGT.