

Brochure n° 3218

**Convention collective nationale**

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

---

**AVENANT N° 7-06 DU 30 NOVEMBRE 2006**  
**RELATIF À LA RÉÉCRITURE DE CERTAINES DISPOSITIONS**  
**DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

NOR : *ASET0750296M*

IDCC : *1261*

---

Le présent protocole porte réécriture de certaines dispositions de la CCN du 4 juin 1983.

Au chapitre I<sup>er</sup>, le 1<sup>er</sup> paragraphe de l'article 2 (« Des autorisations... mandat syndical ») est ainsi rédigé. Il annule et remplace le précédent.

« Des autorisations exceptionnelles d'absence sont accordées aux salariés dûment mandatés, dans les conditions ci-dessous, pour :

- représentation dans les commissions paritaires ;
- participation à des congrès ou assemblées statutaires ;
- exercice d'un mandat syndical. »

Au chapitre I<sup>er</sup>, l'article 2.2 est ainsi rédigé. Il annule et remplace le précédent.

« 2.2. Participation aux congrès et assemblées statutaires

– autorisations d'absence, à concurrence de 5 jours par an, par établissement et par organisation syndicale quel que soit le nombre de salariés mandatés de cette organisation. Une demande écrite est présentée 1 semaine à l'avance par leur organisation syndicale. »

Au chapitre I<sup>er</sup>, l'article 2.3 est ainsi rédigé. Il annule et remplace le précédent.

« 2.3. Exercice d'un mandat syndical

– autorisations d'absence de courte durée, à concurrence de 1 jour 1/2 par mois, sur convocation écrite présentée 1 semaine à l'avance par l'organisation syndicale des salariés dûment mandatés. Ces autorisations concernent les

salariés membres des organismes directeurs des syndicats au niveau national, régional et départemental, désignés conformément aux statuts de leur organisation et pouvant justifier du mandat dont ils sont investis et pour l'exercice duquel ils sont convoqués.

Les absences prévues aux alinéas ci-dessus ne donnent pas lieu à réduction de salaire et ne viennent pas en déduction des congés annuels. »

Au chapitre II, le titre de l'article 1.2 est ainsi rédigé.

#### « 1.2. Organisation des élections »

Au chapitre II, l'article 3.2.1 est ainsi rédigé. Il annule et remplace le précédent. Le reste de l'article est inchangé.

#### « 3.2.1. Attributions professionnelles

Le comité d'entreprise exprime son avis sur l'amélioration des conditions collectives d'emploi et de travail ainsi que sur les conditions de vie du personnel au sein de l'entreprise. Il est consulté sur le règlement intérieur et sur ses modifications éventuelles. En cas de licenciement collectif pour motif économique, le comité d'entreprise intervient suivant les dispositions légales. »

Au chapitre II, le 2<sup>e</sup> alinéa de l'article 4.1 (« Dans les entreprises... comité d'entreprise ») est ainsi rédigé. Il annule et remplace le précédent. Le reste de l'article est inchangé.

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

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

Au chapitre III, le 2<sup>e</sup> alinéa de l'article 2 (« Tout candidat... état civil ») est ainsi rédigé. Il annule et remplace le précédent. Le reste de l'article est inchangé.

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

Au chapitre III, le 2<sup>e</sup> alinéa de l'article 3 (« Le contrat de travail..., des cotisations ») est ainsi rédigé. Il annule et remplace le précédent. Le reste de l'article est inchangé.

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

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

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

- la référence à la convention collective, dont 1 exemplaire est mis à disposition ;
- la date de prise d'effet ;
- le lieu où s'exerce l'emploi ;

- pour les contrats de travail à temps partiel, la répartition des heures de travail ainsi que les règles de modification éventuelles de cette répartition ;
- la durée de travail ;
- la période de modulation, s'il y a lieu ;
- le libellé de l'emploi et les fonctions exercées ;
- la référence à l'emploi repère ;
- le total des points attribués à l'emploi (pesée) ;
- les éléments de la rémunération annuelle brute ;
- la durée de la période d'essai ;
- la durée du délai-congé en cas de licenciement ou de démission ;
- le type de régime de retraite complémentaire et de régime de prévoyance ainsi que le taux et la répartition des cotisations. »

Au chapitre III, le 3<sup>e</sup> alinéa de l'article 8 (« Cette indemnité... six mois de salaires ») est ainsi rédigé. Il annule et remplace le précédent. Le reste de l'article est inchangé.

« Cette indemnité est calculée sur la base de 1/2 mois de salaire par année de présence dans l'entreprise (au prorata pour l'année commencée). La base de calcul de celle-ci est le salaire moyen des 12 derniers mois ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le salaire moyen des 3 derniers mois. Toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui a été versée pendant cette période est prise en compte *pro rata temporis*. Ladite indemnité ne peut dépasser une somme égale à 6 mois de salaire. »

Au chapitre III, le 2<sup>e</sup> alinéa de l'article 9 (« L'employeur..., de préretraite, etc. ») est ainsi rédigé. Il annule et remplace le précédent. Le reste de l'article est inchangé.

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

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

Au chapitre III, le 3<sup>e</sup> alinéa de l'article 9 (« Le ou les licenciements... représentants du personnel. ») est ainsi rédigé. Il annule et remplace le précédent. Le reste de l'article est inchangé.

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

Au chapitre III, le 3<sup>e</sup> alinéa de l'article 10 (« Dans le cas... durée minimale ») est ainsi rédigé. Il annule et remplace le précédent. Le reste de l'article est inchangé.

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

---

(1) Art. L. 321-1-1 du code du travail. »

Au chapitre IV le 3<sup>e</sup> paragraphe de l'article 1.3.2 (« Dimanche et jours fériés... majorée de 50 % ») est ainsi rédigé. Il annule et remplace le précédent.

*« 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 %.

Au chapitre IV, l'article 1.4 est ainsi rédigé. Il annule et remplace le précédent.

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

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

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

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

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

Au chapitre IV, les trois premiers alinéas de l'article 1.5 (« L'employeur... temps de travail. ») sont annulés et remplacés par l'alinéa suivant ainsi rédigé.

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

Au chapitre IX, le dernier alinéa de l'article 1<sup>er</sup> (« A compter du... cette rémunération ») est ainsi rédigé. Il annule et remplace le précédent. Le reste de l'article est inchangé.

« A compter du 1<sup>er</sup> jour d'arrêt de travail pour maladie et pendant 90 jours, ils reçoivent la totalité de la rémunération nette qu'ils auraient perçue s'ils avaient continué à travailler. Pendant les 90 jours suivants, ils perçoivent 75 % de cette rémunération. »

Au chapitre IX, l'article 2 est ainsi rédigé. Il annule et remplace le précédent. Le reste de l'article est inchangé.

« Pour le calcul et le versement des indemnités, il est tenu compte des périodes déjà indemnisées durant les 12 mois antérieurs de telle sorte que l'indemnisation des périodes de maladie ou d'accident ne dépasse pas, pour ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation prévue (90 jours à 100 % et 90 jours à 75 %). »

Au chapitre XI, le 2<sup>e</sup> alinéa de l'article 5 (« Le salaire de base... *pro rata temporis*. ») est ainsi rédigé. Il annule et remplace le précédent. Le reste de l'article est inchangé.

« Le salaire de base servant au calcul de l'indemnité de licenciement est le salaire moyen des 12 derniers mois ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le salaire moyen des 3 derniers mois, Toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui a été versée pendant cette période est prise en compte *pro rata temporis*. »

Le 3<sup>e</sup> alinéa de l'article 5 du chapitre II est ainsi rédigé. Il annule et remplace le précédent.

« Ladite indemnité ne peut dépasser une somme égale à 9 mois de salaire et ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement. »

Au chapitre XII

A l'article 1.2, à la première ligne, le chiffre 3 est remplacé par le chiffre 4.

A l'article 1.3, à la première ligne, le chiffre 4 est remplacé par le chiffre 5.

A l'article 2.3, à la dernière ligne, le nombre 5.1.2 est remplacé par le nombre 6.1.2.

A l'article 3, le 1<sup>er</sup> paragraphe (« Un accord d'entreprise... pesée des emplois », ) est ainsi rédigé. Il annule et remplace le précédent.

« Un accord d'entreprise peut être conclu conformément au code du travail, en vue de créer une commission de classification dans l'entreprise, qui se substitue alors, si elle existe, à la commission technique paritaire prévue à l'annexe I *bis*. Elle a pour mission de donner un avis sur la définition et la pesée des emplois, »

A l'article 6.1.1 le titre est remplacé par le titre suivant qui est ainsi rédigé. Il annule et remplace le précédent.

#### « 6.1.1. Principes »

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 ;

Fédération nationale de l'action sociale CGT-FO.