

Brochure n° 3218

Convention collective nationale
IDCC : 1261. – **ACTEURS DU LIEN SOCIAL ET FAMILIAL**
(Centres sociaux et socioculturels,
associations d'accueil de jeunes enfants,
associations de développement social local)

AVENANT N° 01-13 DU 14 NOVEMBRE 2013
RELATIF AU TEMPS DE TRAVAIL

NOR : ASET1351184M
IDCC : 1261

Entre :

Le SNAECSO,

D'une part, et

La FNSS CFDT ;

La FFSAS CFE-CGC ;

La FNSCS CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les organisations syndicales de salariés de la branche et le SNAECSO œuvrent depuis plusieurs années, par divers leviers, au maintien de l'emploi et à l'amélioration des conditions de travail des salariés. Et ce, afin de permettre aux projets des entreprises de la branche d'exister et de se développer au service des personnes et citoyens sur l'ensemble du territoire.

Les entreprises à but non lucratif de la branche prennent des initiatives et développent des activités pour répondre avant tout aux besoins des individus, des familles en complémentarité, en soutien, à la demande ou dans le prolongement des services publics.

Le maintien et la création de l'emploi dans la branche sont par conséquent contraints compte tenu :

- de la nature et de l'objet même des projets des organismes à but non lucratif du secteur professionnel ;
- des besoins des publics ;
- des politiques publiques locales en matière d'enfance, jeunesse et famille.

Deux aspects caractérisent ainsi l'emploi dans la branche :

- une alternance de périodes hautes et basses d'activités pour répondre principalement à l'accueil et à l'accompagnement du public en fonction du calendrier et du rythme scolaire et celui des familles ;

- une durée du travail pour plus de 15 000 salariés inférieure à la nouvelle durée légale minimale, à savoir 24 heures.

Pour autant, les partenaires sociaux restent attachés à sécuriser l'emploi des salariés de la branche.

A ce titre, le présent avenant comporte trois volets :

- le premier vise à rappeler l'engagement des partenaires sociaux à sécuriser l'emploi, en créant des conditions favorables au maintien et au développement des compétences des salariés et en luttant contre la précarité ;
- le second concernant l'aménagement du temps de travail sur tout ou partie de l'année ;
- le troisième concernant la durée de travail des salariés à temps partiel.

1. Sécurisation de l'emploi

Le SNAEC SO et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche ont toujours veillé à l'amélioration des conditions de travail des salariés ainsi qu'à proposer des formations et parcours professionnels pour permettre le développement des compétences.

Par le titre I^{er} de cet accord, les partenaires sociaux signataires de l'accord réaffirment leur implication sur les thèmes relevant de la responsabilité sociale tels que la lutte contre la précarité des salariés de la branche et la sécurisation de l'emploi.

2. Aménagement du temps de travail des salariés

De nombreux emplois de la branche sont marqués par la saisonnalité, tels que les directeurs de centre de loisirs, les cuisiniers, les animateurs, les assistants d'animations les intervenants techniques...

Les partenaires sociaux de la branche signataires de l'accord souhaitent mettre en place dans la convention collective un dispositif d'aménagement du temps de travail tel que prévu par la loi du 20 août 2008 de telle sorte que puissent être prises en compte les réalités des activités sur le terrain, et ce dans l'intérêt de tous, employeurs comme salariés.

Ce dispositif d'aménagement du temps de travail en s'appliquant aussi bien aux salariés à temps partiel qu'à ceux à temps plein permettra ainsi :

- de lutter contre la parcellisation du temps de travail et de consolider la durée de travail des salariés à temps partiel ;
- de répondre aux inadéquations du contrat à durée indéterminée intermittent (CDII), et notamment l'obligation de prévoir des semaines d'intermittence ou d'en limiter le recours à certains emplois repères ;
- de lutter contre le recours aux contrats à durée déterminée (CDD) successifs ;
- de sécuriser les emplois et les parcours professionnels ;
- d'assurer la continuité pédagogique.

3. Durée de travail des salariés à temps partiel

Dans un contexte de profonde crise économique et sociale qui touche notamment les salariés et employeurs de notre secteur, les partenaires sociaux souscrivent aux principes posés par la loi de sécurisation de l'emploi récemment promulguée visant à préserver et maintenir l'emploi, à faire reculer la précarité et à développer la qualité de l'emploi. Ce sont des valeurs qui ont toujours régi les négociations dans notre branche professionnelle.

Cependant, en 2011, la branche est composée de 61 % de salariés en CDI contre 52 % en 2007, soit une évolution de 9 points en 5 ans. Parmi ces salariés, 35 % sont à temps partiel avec des durées hebdomadaires du travail très faibles compte tenu des missions, activités développées ou confiées aux entreprises de la branche professionnelle.

La réforme des rythmes scolaires risque d'accentuer ces spécificités pour les activités de notre champ professionnel (multiplication des temps courts et fractionnés de travail).

La loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 organise la possibilité pour les partenaires sociaux d'une branche d'apporter des dérogations à la durée du temps de travail compte tenu des spécificités de l'activité et donc de l'emploi dans certains secteurs professionnels.

Afin de préserver et maintenir l'emploi dans notre branche professionnelle en continuant à assurer un accueil et un accompagnement de qualité, les partenaires sociaux signataires de l'accord entendent par conséquent, prendre un certain nombre de dispositions particulières par le présent avenant.

Cet avenant est négocié conformément aux prescriptions posées par les nouvelles dispositions légales et réglementaires issues de la loi du 14 juin 2013.

Il est précisé que le présent avenant ne s'applique pas aux salariés en contrat à durée indéterminée intermittent couverts par l'article 6 du chapitre IV de la convention collective et les dispositions légales applicables.

TITRE I^{ER}

SÉCURISATION DE L'EMPLOI

La lutte contre les emplois précaires passera par la capacité des acteurs de la branche à anticiper les évolutions des besoins et des compétences des salariés, à les adapter aux mutations de leur métier en prenant en compte leurs aspirations.

Pour ce faire, un certain nombre d'actions sont envisagées par les partenaires sociaux de la branche visant à :

- lutter contre la précarité de l'emploi et dans l'accès à l'emploi ;
- sécuriser les emplois ainsi qu'à développer la gestion prévisionnelle des emplois, des compétences et des qualifications.

Lutter contre la précarité de l'emploi et dans l'accès à l'emploi

Consolider l'emploi à travers le développement du partage de l'emploi :

Les partenaires sociaux voient dans la mutualisation de l'emploi un moyen de sécuriser les parcours professionnels des salariés et une solution possible au morcellement de courtes durées de travail effectuées par un même salarié au sein de plusieurs structures.

Toutefois, les partenaires sociaux de la branche ont conscience que rentrer dans une telle démarche de mutualisation de l'emploi est complexe et nécessite un accompagnement.

Aussi, les partenaires sociaux s'engagent, en s'appuyant sur l'étude « Mieux connaître la mutualisation des emplois pour être acteur de ses choix » menées au sein de la commission paritaire nationale emploi-formation (CPNEF) en avril 2011, à mener une réflexion sur les formes d'accompagnement possibles des structures de la branche permettant de développer les formes de mutualisation de l'emploi.

Les travaux des partenaires sociaux s'appuieront également sur le contrat études prospectives mené par la branche en 2013 et les accords signés entre l'union des employeurs de l'économie sociale et les organisations syndicales de salariés, et notamment l'accord conclu le 15 janvier 2011 relatif aux parcours d'évolution professionnelle.

Lutter contre les emplois à temps partiel subi

Les partenaires sociaux s'engagent à renforcer les possibilités pour un salarié à temps partiel d'obtenir un temps complet sur deux postes différents.

Pour ce faire, les partenaires sociaux organiseront la mise en place d'actions de formation permettant à un salarié volontaire de développer ses compétences sur un autre métier. Ainsi, les partenaires sociaux cherchent à développer les formes de polyvalence permettant d'offrir aux salariés des postes de travail avec une durée de travail hebdomadaire plus importante.

Ouvrir des négociations visant à la mise en place d'une complémentaire santé au niveau de la branche :

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir les négociations permettant la mise en place d'une couverture collective à adhésion obligatoire en matière de remboursements complémentaires de frais de santé au niveau de la branche des acteurs du lien social et familial. Ces discussions porteront également sur la mise en application des règles légales relatives à la portabilité.

Faciliter la construction des parcours professionnels :

Les partenaires sociaux rappellent l'importance de la formation professionnelle tout au long de la vie, élément déterminant de la sécurisation des parcours professionnels et de la promotion des salariés. A ce titre, les partenaires sociaux de la branche s'engagent à ouvrir des négociations visant à adapter si nécessaire les dispositions légales concernant les modalités de fonctionnement du compte personnel de formation et les modalités de substitution au droit individuel à la formation.

Sécuriser les emplois et développer la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Mise en place d'une gestion prévisionnelle de l'emploi, des compétences et des qualifications :

Les partenaires sociaux s'engagent à organiser la mise en place au niveau de la branche et à encourager au sein des entreprises la gestion prévisionnelle de l'emploi, des compétences et des qualifications, démarche consistant à développer les trajectoires professionnelles individuelles en adéquation avec ce que seront demain les métiers et les besoins en compétence de la branche.

Les partenaires sociaux pourront réfléchir aux mesures d'accompagnement susceptibles d'être associées à cette démarche, en particulier en matière de formation, de qualification du salarié, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés.

Réalisation d'études prospectives sur l'emploi dans la branche :

Les partenaires sociaux chercheront à développer la visibilité de la situation des emplois, de leurs évolutions au sein de la branche. Cette visibilité doit être particulièrement développée concernant l'impact des mutations (structurelles, économiques, légales...) sur les métiers et leurs évolutions au travers de l'observatoire de la branche.

A ce titre, les partenaires sociaux chercheront à inscrire en 2014 les travaux réalisés par l'observatoire dans cette démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Cette meilleure connaissance des évolutions des emplois de la branche permettra ainsi de contribuer à édifier une véritable démarche en faveur de l'adaptation des salariés aux évolutions à venir.

La réalisation d'études prospectives sur l'évolution de l'emploi devra permettre de mieux adapter la politique emploi-formation mise en place par les partenaires sociaux.

Renforcer la connaissance des outils de branche existants :

Un certain nombre d'outils paritaires existent permettant d'accompagner les salariés et développer leurs compétences.

A ce titre, les partenaires sociaux souhaitent consolider l'ensemble de ces outils afin de permettre une communication ciblée au sein des structures de la branche.

TITRE II

AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

L'article 1.3.3 « Modulation du temps de travail » du chapitre IV est ainsi rédigé. Il annule et remplace le précédent.

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

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

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

1.3.3.1. Champ d'application

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

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

1.3.3.2. Principe de la variation de la durée de travail

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

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

1.3.3.3. Période de référence

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

- soit du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année civile ;
- soit sur tout autre période de 12 mois consécutifs.

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

1.3.3.4. Programmation prévisionnelle de l'activité

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

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

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

1.3.3.5. Planning des salariés

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

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

1.3.3.6. Changements de durée ou d'horaire de travail

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.3.3.9. Lissage de la rémunération

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

1.3.3.10. Traitement des absences

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

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

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

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

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

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

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

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

L'article 2.2 du chapitre IV « Temps partiel modulé » est abrogé.

L'article 2.3 du chapitre IV est ainsi rédigé. Il annule et remplace le précédent.

« Article 2.3

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. »

TITRE III
**DURÉE DE TRAVAIL
DES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL**

Paragraphe 1 : Durée minimale de travail

L'article 2.1.6 du chapitre IV « Durée minimale de travail » est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes.

« 2.1.6. Durée de travail

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

Selon l'article L. 3123-14-1 du code du travail, la durée minimale de travail d'un salarié à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel.

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 comme suit :

a) Structures et emplois repères concernés

Dans les structures de 50 salariés et plus équivalents temps plein (ETP) :

Dans les structures de 50 salariés et plus équivalents temps plein (ETP), seuls les emplois rattachés aux emplois repères suivants peuvent déroger selon les conditions prévues au présent article 2.1.6 à la durée minimale prévue par la loi :

- animateur ;
- animateur d'activité ;
- auxiliaire petite enfance ou de soins ;
- éducateur petite enfance ;
- intervenant technique.

Dans les structures de moins de 50 salariés équivalents temps plein (ETP) :

Dans les structures de moins de 50 salariés équivalents temps plein (ETP) et compte tenu des réalités des activités de ces structures, il peut être dérogé selon les conditions prévues au présent article 2.1.6 à la durée minimale prévue par la loi pour l'ensemble des emplois repères de rattachement.

b) Durée minimale

- dans le cadre d'un temps partiel hebdomadaire, à 2 heures par semaine ;
- dans le cadre d'un temps partiel mensuel, à 4 heures par mois ;
- dans le cadre d'un temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année, à 4 heures mensuelles, durée minimale moyenne calculée sur la période de référence.

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 de l'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 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 complètes :

- 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.

2.1.6.3. Dérogations

Les dispositions des articles 2.1.6 et suivants ne s'appliquent pas :

- aux salariés à temps partiel, âgés de moins de 26 ans et poursuivant leurs études, pour lesquels une durée de travail inférieure à la durée minimale de travail et compatible avec les études est fixé de droit ;
- à la demande du salarié, après présentation d'une demande écrite et motivée, faisant état de contraintes personnelles.

L'employeur informe chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de demandes de dérogation individuelle à la durée du temps de travail.

Pour les contrats de travail à temps partiel en cours, l'employeur pourra, et ce jusqu'au 1^{er} janvier 2016, déroger à la durée minimale hebdomadaire moyenne fixée par la loi :

- soit en appliquant les dispositions du présent avenant ;
- soit en évoquant la nécessaire prise en compte de l'activité économique.

A compter du 1^{er} janvier 2016, les dispositions de l'article 2.1.6 s'appliquent à l'ensemble des salariés à temps partiel. »

Paragraphe 2 : Compléments d'heures de travail

Est ajouté un article 2.6 « Compléments d'heures par avenant » à l'article 2 « Travail à temps partiel » du chapitre IV de la convention collective.

« Article 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 pourvoir en complément d'heures qui ont exprimé par écrit une volonté d'augmentation de leur temps de travail.

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

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

EXTENSION ET ENTRÉE EN VIGUEUR

Les signataires demandent l'extension du présent avenant dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

Les titres I^{er} et II du présent avenant sont conclus pour une durée indéterminée et entreront en vigueur au 1^{er} janvier 2014.

Le paragraphe 1 « Durée minimale de travail » du titre III du présent avenant entrera en vigueur dès le lendemain de la parution de l'arrêté ministériel d'extension et est conclu pour une durée déterminée de 1 an à compter de son entrée en vigueur.

Le paragraphe 2 « Compléments d'heures de travail » du titre III du présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur dès le lendemain de la parution de l'arrêté ministériel d'extension.

Fait au Kremlin-Bicêtre, le 14 novembre 2013.

(Suivent les signatures.)