

Brochure n° 3246

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1518. – ANIMATION**

---

AVENANT N° 150 DU 25 JUILLET 2014

RELATIF AU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

NOR : ASET1451012M

IDCC : 1518

---

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi a, dans son volet « Lutter contre la précarité dans l'emploi et dans l'accès à l'emploi », profondément modifié le dispositif du travail à temps partiel.

Cependant, le temps partiel, voire très partiel, est une réalité de la branche de l'animation dont il faut tenir compte. Pour une immense part des contrats de travail à temps partiel de la branche, la durée de travail est très largement inférieure à 24 heures et le recours à ce type de contrat ne procède pas d'un choix en opportunité mais bien de contraintes objectives liées à l'activité et aux tailles des entreprises.

Conscients des difficultés qui pourraient être soulevées par la mise en œuvre des dispositions introduites par la loi dans le secteur de l'animation et tenant compte de la réalité pratique, il est apparu indispensable aux partenaires sociaux de négocier un accord permettant de maintenir les équilibres opérationnels existants tout en sécurisant l'emploi.

A cet effet, et parallèlement à cet accord, est créée une commission spécifique aux temps partiels au sein de la branche de l'animation, composée des partenaires sociaux représentatifs. Cette commission aura notamment le rôle d'observatoire des métiers à temps partiel. Ladite commission se voit également confier des missions par les articles figurant à cet avenant ainsi que l'étude de la mutualisation de l'emploi dans la branche.

Les partenaires sociaux de la branche estiment en effet que la mutualisation de l'emploi des salariés à temps partiel par différents employeurs, tant de la grille générale que de la grille spécifique, permettrait de sécuriser leurs parcours professionnels et serait donc une voie possible pour réduire les situations de précarité de l'emploi.

Toutefois, il est convenu que la mise en œuvre d'une telle démarche de mutualisation de l'emploi est complexe et nécessitera un accompagnement spécifique des structures intéressées.

Aussi, les partenaires sociaux s'engagent à :

- lancer une réflexion sur les formes d'accompagnement possibles des structures de la branche en vue de leur proposer des outils permettant la mutualisation des emplois ;
- faciliter la création de groupements d'employeurs qui devront relever de la convention collective de l'animation ;
- intégrer dans l'observation des données de la branche animation le nombre d'emplois à temps partiels mutualisés ;

- élaborer un guide des « bonnes pratiques » pour partager l’emploi ;
- renforcer la connaissance des outils de branche existants permettant d’accompagner les salariés et de développer leurs compétences.

Un bilan triennal sera réalisé afin d’évaluer l’état d’avancement de cette démarche.

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

### *Temps partiels*

Il est créé un article 5.9 « Dispositions relatives aux salariés à temps partiels ».

#### « Article 5.9

#### *Dispositions relatives aux salariés à temps partiels*

### **Préambule**

Les partenaires sociaux de la branche estiment que la mutualisation de l’emploi des salariés à temps partiel par différents employeurs, tant de la grille générale que de la grille spécifique, permettrait de sécuriser leurs parcours professionnels et serait donc une voie possible pour réduire les situations de précarité de l’emploi.

Toutefois, il est convenu que la mise en œuvre d’une telle démarche de mutualisation de l’emploi est complexe et nécessitera un accompagnement spécifique des structures intéressées.

Aussi, les partenaires sociaux s’engagent à :

- lancer une réflexion sur les formes d’accompagnement possibles des structures de la branche en vue de leur proposer des outils permettant de développer les formes de mutualisation des emplois ;
- faciliter la création de groupements d’employeurs qui devront relever de la convention collective de l’animation ;
- intégrer dans l’observation des données de la branche animation le nombre d’emplois à temps partiels mutualisés ;
- élaborer un guide des “bonnes pratiques” pour partager l’emploi ;
- renforcer la connaissance des outils de branche existants permettant d’accompagner les salariés et développer leurs compétences.

Un bilan triennal sera réalisé afin d’évaluer l’état d’avancement de cette démarche.

### **Définition**

Est considéré dans la branche comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure à :

- la durée légale du travail (soit 35 heures par semaine) ;
- la durée mensuelle résultant de l’application, sur cette période, de la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l’entreprise ou de la durée du travail applicable dans l’établissement ;
- la durée de travail annuelle résultant de l’application sur cette période des dispositions des articles 5.7.2.3 et 5.7.3.1 de la convention collective de l’animation, soit 1 485 ou 1 575 heures, selon les entreprises.

Les dispositions figurant au présent article 5.9 s’appliquent aux salariés à temps partiels à l’exclusion de ceux bénéficiant de dispositions conventionnelles spécifiques, notamment les professeurs et animateurs techniciens (art. 1.4 de l’annexe I de la présente convention collective).

### 5.9.1. Mention du contrat de travail

Le contrat de travail devra comporter les mentions suivantes :

1° La qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;

2° Les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification. Il est précisé qu'une telle modification ne pourra être imposée sans le respect d'un délai de prévenance de 7 jours ;

3° Les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié ;

4° Les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat ;

5° Le lieu de travail.

### 5.9.2. Horaire minimal

5.9.2.1. Conformément à l'article L. 3123-14-3 du code du travail, il est prévu des dérogations quant à la durée minimale pour les salariés à temps partiel de la grille générale de classification en fonction de la taille en effectifs équivalents temps (ETP) de leur établissement de rattachement :

*(En heures.)*

SEUILS D'EFFECTIFS ETP par établissement	ANNÉE		
	Du 1 <sup>er</sup> octobre 2014 au 31 décembre 2015	Du 1 <sup>er</sup> janvier 2016 au 31 décembre 2017	A partir du 1 <sup>er</sup> janvier 2018
Moins de 6	4	6	10
De 6 à 10	6	8	10
De plus de 10 à 49	8	10	14
De plus de 49 à 299	10	12	17 h 30
Plus de 299	17 h 30	24	

L'obligation de durée de travail minimale est déterminée par établissement de rattachement. Pour la notion d'établissement de rattachement, il est convenu de tenir compte de la définition légale et jurisprudentielle retenue pour l'obligation d'organiser des élections de délégués du personnel (indépendamment ici des seuils d'effectifs).

La taille de l'établissement de rattachement exprimée en effectif ETP, afin d'apprécier si les horaires minima du tableau ci-dessus sont respectés, est déterminée au 31 décembre de chaque année et détermine son obligation pour le 1<sup>er</sup> janvier de l'année N + 1 (soit 12 mois et 1 jour plus tard) en se conformant aux horaires du tableau aux mêmes dates.

Date d'entrée en vigueur des horaires minima :

A compter du 1<sup>er</sup> octobre 2014, si les salariés dont les contrats sont en cours à cette date avec une durée inférieure à celle fixée au tableau ci-dessus demandent à passer à l'horaire minimal, l'employeur peut refuser cette demande s'il justifie de l'impossibilité d'y faire droit en le motivant par l'activité économique de l'entreprise.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, les durées minimales fixées au présent article seront de droit, sauf exceptions prévues aux articles 5.9.2.2 et 5.9.3.

Afin d'aboutir à ces engagements, l'employeur devra rechercher, notamment, à mutualiser les emplois. La mutualisation des emplois devient de fait une démarche structurante de la politique de l'emploi dans la branche de l'animation.

Pour favoriser cette démarche de mutualisation des emplois, une commission sera mise en place au sein de la branche qui permettra, entre autres, de concourir aux besoins de formation des salariés.

5.9.2.2. En dérogation à l'article 5.9.2.1, il est institué, pour les entreprises de plus de 10 ETP et de moins de 300 ETP, une liste d'emplois pour lesquels la durée minimale de travail restera fixée à 10 heures quelle que soit la taille de l'établissement, y compris après le 1<sup>er</sup> janvier 2016 :

- personnel d'entretien, de ménage et de service ;
- personnel de maintenance ;
- personnel de restauration et de cuisine.

Cette liste pourra être complétée par les partenaires sociaux de la branche animation, au fil des études portant sur les temps partiels, selon les travaux de la commission *ad hoc* et en tenant compte de l'évolution progressive de la durée du travail mise en place par l'article 5.9.2.1.

### 5.9.3. Répartition

La répartition de l'horaire des salariés à temps partiel doit être organisée de la manière suivante : regrouper les horaires de travail du salarié sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes. Une demi-journée correspond à un temps de travail de 2 heures continues minimum.

A sa demande, le salarié peut de lui-même renoncer soit à l'horaire minimal indiqué à l'article 5.9.2.1, soit au regroupement des heures ci-dessus, soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles justifiées, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée fixée aux articles 5.9.2.1 et 5.9.2.2. Cette demande est écrite et motivée.

### 5.9.4. Heures complémentaires

Les heures complémentaires sont des heures de travail que l'employeur demande au salarié à temps partiel d'effectuer au-delà de la durée du travail prévue dans son contrat, et dans la limite de 1/3 de l'horaire contractuel, sans pouvoir atteindre ou dépasser l'horaire légal.

Lorsque les heures complémentaires proposées par l'employeur n'excèdent pas 10 % de l'horaire contractuel, le salarié est tenu de les effectuer dans le respect de l'article L. 3123-17 du code du travail, sauf s'il en a été informé moins de 3 jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues. Au-delà de 10 % de l'horaire contractuel, le salarié peut refuser d'effectuer les heures proposées.

Les heures complémentaires seront rémunérées dès la première heure avec une majoration de 25 %.

### 5.9.5. Complément d'heures

Pour les cas où les dispositions de l'article 5.9.4 ci-dessus seraient inapplicables, il sera possible d'avoir recours au complément d'heures :

- si l'horaire demandé dépasse 1/3 de la durée inscrite au contrat ;
- si l'horaire demandé dépasse l'horaire inscrit au contrat de plus de 2 heures, lors de 12 semaines sur l'amplitude des 15 dernières semaines.

Le complément d'heures consiste, par un avenant au contrat de travail, à augmenter temporairement la durée du travail prévue par le contrat dans les cas suivants :

- accroissement temporaire d'activité, activité saisonnière au sens du droit du travail, ou usage constant conformément à l'article D. 1242-1 du code du travail. Pour ces cas de recours, le nombre d'avenants, au total, est limité à 5 avenants par année civile. Par ailleurs la durée

cumulée des avenants pour compléments d'heures pour ces cas ne pourra dépasser 13 semaines sur l'année civile ;

- remplacement d'un salarié temporairement absent. Pour ce cas de recours, il n'est pas fixé de nombre limite d'avenants par an, ni de durée cumulée. L'employeur donnera priorité aux salariés à temps partiel de l'établissement pour remplacer les salariés temporairement absents.

Dans le cadre du complément d'heures, il n'est pas fait application de l'article 5.9.4. Toutefois, la durée totale de travail ne pourra pas atteindre 35 heures.

L'avenant proposé devra indiquer :

- les motivations de cet avenant, obligatoirement lié à l'un des cas de recours légaux au CDD (accroissement temporaire d'activité, activité saisonnière, usage constant conformément à l'article D. 1242-1 du code du travail, remplacement d'un salarié temporairement) ;
- en cas de remplacement d'un salarié temporairement absent, le nom de la personne remplacée ainsi que son poste et sa classification ;
- si les fonctions exercées durant cette période relèvent d'une classification supérieure aux fonctions habituelles, indiquer la prime tel que le prévoit l'article 1.3 de l'annexe I de la convention collective de l'animation ;
- la durée de l'avenant, obligatoirement à terme précis. Le renouvellement sera possible dans les limites du présent article 5.9.5 (un renouvellement valant un avenant) ;
- l'horaire du salarié durant cette période ;
- la répartition de l'horaire durant cette période ;
- la rémunération durant cette période, toutes primes et majorations incluses ;
- le lieu de travail s'il est différent de celui précisé dans le contrat de travail.

Les heures effectuées dans le cadre du complément d'heures font l'objet d'un système de majoration spécifique, en fonction des motifs d'utilisation suivants :

- accroissement temporaire d'activité, activité saisonnière au sens du droit du travail, ou usage constant conformément à l'article D. 1242-1 du code du travail : le salaire de base conventionnel de toutes les heures effectuées pour ces cas sera majoré de 15 % ;
- remplacement d'un salarié temporairement absent :
  - dans le cadre du complément d'heure pour les salariés temporairement absents, le salarié bénéficiera chaque mois d'une prime de 10 % du salaire de base en sus, et ce jusqu'au retour du salarié temporairement absent ;
  - dans tous les cas, les heures complémentaires réalisées au-delà de l'horaire, avenant pour complément d'heures inclus, seront majorées de 25 %.

#### 5.9.6. Priorité d'emploi

Les salariés à temps partiel ont priorité pour l'accès aux emplois temporaires pouvant donner lieu aux heures complémentaires ou compléments d'heures (art. 5.9.4 et 5.9.5) correspondant à leur emploi et qualification. L'employeur doit donc en premier lieu rechercher parmi ces salariés avant d'envisager un recrutement externe.

Hors le cas du deuxième alinéa de l'article 5.9.4, lorsque l'employeur est en mesure d'imposer ces heures complémentaires, le refus par le salarié d'heures complémentaires au-delà de 10 % ou le refus d'avenant pour un complément d'heures n'a nul besoin d'être motivé et ne constitue en aucun cas une faute disciplinaire. »

### Article 2

L'article 5.4.7 de la convention collective de l'animation relatif aux heures complémentaires est supprimé, compte tenu des dispositions du présent avenant relatives aux salariés à temps partiel et comportant de fait un article relatif aux heures complémentaires.

### Article 3

L'article 5.4.8, créé par l'avenant n° 148, est supprimé ; le préambule étant inscrit à l'article 5.9 du présent accord.

### Article 4

Il est créé un article 1.4.10 à l'annexe I de la convention collective de l'animation.

#### « Article 1.4.10

#### *Cumul d'activités relevant des grilles spécifique et générale*

### Préambule

Afin de favoriser l'emploi des personnels relevant de la grille spécifique, tenant compte notamment du cumul avec des fonctions de coordination/direction, voire d'animation post et périscolaires (pour ceux n'ayant pas d'activité durant les vacances scolaires), situations professionnelles croissantes du fait du calendrier scolaire et des besoins des associations ou collectivités, il est prévu, pour le cas où ces salariés cumuleraient des activités relevant de l'article 1.4 de l'annexe I et de l'article 1.5 de la même annexe, dite grille générale, sans intervention directe lors des congés scolaires, les dispositions suivantes :

#### 1.4.10.1. Fonctions contractuelles

Le contrat de travail indiquera précisément les fonctions occupées par le salarié :

- pour son activité relevant de la grille spécifique, déterminant ici son salaire de base, au niveau I ou II ;
- pour son activité relevant de la grille générale, en y mentionnant le groupe auquel elle est rattachée.

Ces salariés sont intégrés à la grille spécifique, et donc mensualisés, quelle que soit la répartition de ces deux fonctions.

En aucun cas les activités effectuées en activité post et périscolaire et relevant d'une activité salariée de la grille générale ne pourront être similaires aux activités de face à face pédagogique effectuées en tant que salarié de la grille spécifique.

#### 1.4.10.2. Horaire contractuel

Le contrat de travail devra indiquer :

- l'horaire hebdomadaire de service relevant de la grille spécifique, ainsi que sa répartition au cours de la semaine ;
- l'horaire hebdomadaire de l'activité relevant de la grille générale, ainsi que sa répartition au cours de la semaine ;
- l'horaire de travail mensuel, incluant les heures de travail consacrées à la préparation, ainsi que les heures de travail de l'activité relevant de l'activité de la grille générale.

#### 1.4.10.3. Calcul de l'horaire mensuel contractuel

Le calcul de l'horaire mensuel contractuel sera effectué selon la formule suivante :

- cas où le salarié relève du niveau I (animateur technicien) :  
$$[(\text{horaire de service}/26) \times 151,67] + [(\text{horaire hebdomadaire} \times 36 \times 1,1)/12] ;$$
- cas où le salarié relève du niveau 2 (professeur) :  
$$[(\text{horaire de service}/24) \times 151,67] + [(\text{horaire hebdomadaire} \times 36 \times 1,1)/12].$$

Horaire de service : heures de face à face correspondant à l'activité de la grille spécifique.

Horaire hebdomadaire : horaire correspondant à l'activité de la grille générale.

#### 1.4.10.4. Rémunération

Le salaire de base sera calculé de la manière suivante :

– cas où le salarié relève du niveau I (animateur technicien) :

$245 \times \text{valeur du point} \times \text{horaire mensuel contractuel} / 151,67$  ;

– cas où le salarié relève du niveau II (professeur) :

$255 \times \text{valeur du point} \times \text{horaire mensuel contractuel} / 151,67$ .

Une prime de fonction sera calculée de la manière suivante, lorsque l'indice de l'activité relevant de la grille générale est supérieur à l'indice de la grille spécifique :

$$\frac{(\text{Horaire hebdomadaire} \times 36 \times 1,1/12) \times \text{différence des deux indices} \times \text{valeur du point}}{151,67}$$

Horaire hebdomadaire : horaire correspondant à l'activité de la grille générale.

La prime d'ancienneté sera déterminée au prorata de l'horaire mensuel contractuel.

Pour le déroulement de carrière, il sera tenu compte du groupe de la grille spécifique, afin de déterminer, à échéance, les points éventuels à attribuer, et au prorata de l'horaire mensuel contractuel.

### Article 5

Afin de vérifier si cet avenant répond au mieux aux problématiques du secteur concernant le temps partiel, celui-ci est applicable jusqu'au 31 décembre 2017. Dès la signature de l'avenant par les partenaires sociaux, ces derniers s'engagent à créer un observatoire des données de la branche sur le travail à temps partiel qui tiendra compte des éventuels travaux déjà engagés sur ce sujet dans la branche et/ou dans une dimension interbranche.

Cet observatoire donnera lieu à une étude statistique sur les personnels relevant de la grille générale de la convention collective nationale de l'animation (notamment identification des effectifs concernés, durée moyenne d'activités, incidence sur le nombre d'équivalents temps plein, nature des activités exercées, etc.) qui intégrera une analyse de la situation économique générale du secteur d'activités concerné.

Les données recueillies devront permettre une évaluation de la pertinence des dispositifs introduits par le présent avenant.

Sur la base de cette évaluation, les partenaires sociaux s'engagent à l'ouverture d'une négociation au plus tard le 1<sup>er</sup> juillet 2017 et dont l'objectif visera à apporter les ajustements éventuellement nécessaires à l'organisation du temps de travail à temps partiel des salariés de la grille générale de la convention collective nationale de l'animation.

Si cette négociation devait ne pas aboutir à la signature d'un nouvel accord substitutif intégrant les ajustements justifiés par l'évaluation réalisée dans le cadre des travaux de l'observatoire ci-dessus mentionné, le temps partiel minimal pour les salariés de la grille générale fera l'objet d'une révision automatique à 24 heures pour toute nouvelle embauche au 1<sup>er</sup> janvier 2018, sauf pour les personnels visés à l'article 5.9.2.2.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

CNEA.

#### **Syndicats de salariés :**

CFDT ;

CGT-FO.