



**CHAMBRE DE COMMERCE
ET D'INDUSTRIE**

**Convention collective des personnels de droit privé des
Chambres de commerce et d'industrie**

SA
RG

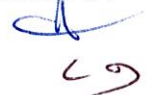


Table des matières

PREAMBULE.....	7
TITRE 1 : DISPOSITIONS GENERALES	8
Article 1 : Champ d'application de la convention collective	8
Article 2 : Valeur hiérarchique de la présente convention collective	8
Article 3 : Règlement intérieur	9
TITRE 2 : CONTRAT DE TRAVAIL.....	10
Chapitre 1 : La forme privilégiée du contrat de travail : le contrat à durée indéterminée à temps plein.....	10
Article 1 : Principe	10
Article 2 : Période d'essai	10
Article 2.1 Durées.....	10
Article 2.2 Cas particuliers	11
Article 2.3 Modalités	11
Article 3 : Clauses particulières du contrat de travail	11
Article 3.1 Clause de dédit formation.....	11
Article 3.2 Clause de non-concurrence	12
Chapitre 2 : Les autres contrats de travail.....	13
Article 1 : Dispositions générales	13
Article 2 : Organisation de la priorité de réembauche.....	13
Sous-Chapitre 1 : Le contrat à durée déterminée (CDD).....	14
Article 1 : Principes généraux	14
Article 2 : Durée maximale du contrat à durée déterminée	14
Article 3 : Nombre de renouvellements possibles du contrat à durée déterminée	14
Article 4 : Délai de carence	14
Article 5 : Contrat à durée déterminée d'usage	15
Sous-chapitre 2 : Contrat de travail à durée indéterminée intermittent.....	16
Article 1 : Principes généraux	16
Article 2 : Durée et organisation du travail.....	17
Article 3 : Emplois concernés	17
Article 4 : Modalités de conclusion	18
Article 5 : Rémunération	18
Article 6 : Droits des salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent.....	18
Article 7 : Mutuelle	18
Article 8 : Prévoyance.....	19
Sous-chapitre 3 : Le contrat d'opération.....	20

FA
RCE

27

Article 1 : Objet du contrat d'opération	20
Article 2 : Modalités du CDI d'opération	21
Article 3 : Rémunération	21
Article 4 : Garanties.....	21
Article 5 : Modalités de rupture du contrat d'opération	21
Sous-chapitre 4 : Commission de suivi du recours aux autres contrats.....	22
TITRE 3 : ABSENCES	24
Article 1 : Maladie et accident de trajet	24
Article 1.1 Conditions de prise en charge	24
Article 1.2 Carence	24
Article 1.3 Durée maximum de maintien de salaire	24
Article 2 : Accident du travail et maladie professionnelle	25
Article 3 : Temps partiel thérapeutique.....	25
Article 4 : Subrogation.....	25
Article 4.1 Définition	25
Article 4.2 Modalités retenues.....	26
TITRE 4 : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL.....	27
Chapitre 1 : Conditions de rupture	27
Article 1 : Conditions de rupture du contrat de travail.....	27
Article 2 : Modalités pratiques.....	27
Chapitre 2 : Préavis et heures de recherche d'emplois	27
Article 1 : Durée des préavis	27
Article 2 : Heures de recherche d'emploi.....	28
Chapitre 3 : Démission	28
Chapitre 4 : Licenciement.....	28
Article 1 : Indemnité de licenciement.....	28
Article 2 : Montant et base de calcul.....	28
Chapitre 5 : Départ à la retraite et mise à la retraite	29
Article 1 : Définitions et procédures.....	29
Article 2 : Indemnité de départ à la retraite	29
Article 3 : Indemnité de mise à la retraite	30
Chapitre 6 : Rupture conventionnelle	30
TITRE 5 : CONGES PAYES – CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX ET EXCEPTIONNELS	31
Article 1 : Congés payés annuels	31
Article 2 : Congés supplémentaires	31
Article 3 : Congés pour événements familiaux.....	32

SA
R.G.

CD

Article 4 : Congés de maternité et de paternité	33
Article 4.1 Congé de maternité	33
Article 4.2 Congé de paternité et congé d'accueil d'enfant	33
Article 4.3 Report du congé de paternité ou du congé d'accueil en cas d'hospitalisation du nouveau-né ou du décès de la mère	34
Article 5 : Congé d'adoption	35
Article 6 : Congé de présence parentale	35
Article 7 : Congé parental d'éducation	36
Article 8 : Congé sans solde et sabbatique.....	38
Article 8.1 Congé sans solde	38
Article 8.2 Congé sabbatique	39
Article 9 : Autres congés.....	40
Article 9.1 Don de jours	40
Article 9.2 Garde d'enfant	40
Article 9.3 Congés création ou reprise d'entreprise	41
TITRE 6 : DUREE ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL.....	43
Chapitre 1 : Travail effectif.....	43
Article 1 : Durée du travail effectif	43
Article 2 : Temps de déplacement.....	43
Article 3 : Temps de pause et de repos.....	44
Article 4 : Annualisation du temps de travail.....	44
Chapitre 2 : Durée du travail	44
Article 1 : Durée annuelle du travail en heures.....	44
Article 2 : Horaires variables.....	45
Article 3 : Durées maximales de travail	45
Article 4 : Travail de nuit	46
Article 5 : Astreintes.....	46
Article 6 : Travail les samedis, dimanches, jours fériés.....	46
Article 7 : Heures supplémentaires	47
Article 8 : Points spécifiques sur le travail de nuit régulier et le travail posté.....	47
Chapitre 3 : Forfait jours	48
Article 1 : Salariés concernés	48
Article 2 : Définition et contenu de la convention de forfait jours	48
Article 3 : Nombre de jours travaillés	49
Article 4 : Conditions de mise en œuvre	49
Article 5 : Droits du salarié en forfait jours annuel.....	49

RG. I A

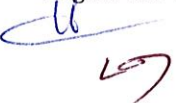
29

Article 6 : Droit effectif à la déconnexion	50
Article 7 : Suivi de l'application de la convention de forfait jours	50
Chapitre 4 : Autres dispositions	51
Chapitre 5 : Le Compte Epargne Temps.....	52
Article 1 : Principes du compte épargne temps.....	52
Article 2 : Bénéficiaires de l'ouverture d'un compte épargne temps	52
Article 3 : Alimentation du compte	52
Article 4 : Utilisation du compte épargne temps.....	52
Article 5 : Préavis en cas de demande de congé.....	53
Article 6 : Modalités de liquidation du CET	53
Article 7 : Transfert des droits.....	54
TITRE 7 : CONDITIONS DE LEVEE D'OPTION DES AGENTS DE DROIT PUBLIC OPTANT POUR UN CONTRAT DE DROIT PRIVE	55
Article 1 : Champ d'application	55
Article 2 : Conditions d'option pour un contrat de droit privé	55
Article 2.1 Procédure.....	55
Article 2.2 Durée de contrat proposé	56
Article 2.3 Contenu du contrat.....	56
Article 2.3.1 Principe	56
Article 2.3.2 Eléments substantiels	56
Article 2.4 : Calcul de l'indemnité de licenciement	57
Article 2.5 : Protection sociale complémentaire	58
TITRE 8 : DISPOSITIONS TRANSITOIRES.....	59
TITRE 9 : COMMISSION DE SUIVI, D'INTERPRETATION ET DE CONCILIATION	60
Article 1 : Objet.....	60
Article 2 : Suivi de l'application de la présente convention collective	60
Article 3 : Mission d'interprétation	60
Article 4 : Mission de conciliation	61
Article 5 : Composition	62
Article 6 : Secrétariat de la Commission	62
TITRE 10 : ENTREE EN VIGUEUR.....	63
Article 1 : Entrée en vigueur – Agrément ministériel.....	63
Article 2 : Date d'application aux DROM-COM	63
Article 3 : Modalités de révision	63
Article 4 : Modalités de dénonciation	63
Article 5 : Dépôt	64

SA
RG



JA
R9



PREAMBULE

L'ambition des partenaires sociaux est de proposer au personnel sous droit privé des Chambres de commerce et d'industrie employés directement par les CCI de région et par CCI France, un ensemble de dispositions individuelles et collectives dans le contexte du nouveau modèle économique, social et environnemental des Chambres de commerce et d'industrie.

Il s'agit également de proposer ces dispositions aux agents de droit public dans le réseau souhaitant opter pour le passage au droit privé.

Dans cette perspective et dans le cadre de la loi relative à la croissance et à la transformation des entreprises n°2019-486 du 22 mai 2019, dite « loi PACTE », modifiée par la loi n°2022-172 du 14 février 2022 en faveur de l'activité professionnelle indépendante, CCI France et les quatre organisations syndicales représentatives au niveau national dans le réseau des Chambres de commerce et d'industrie (la CFDT, l'UNSA-CCI, la CGT et la CFE-CGC) se sont réunies aux fins de construire la convention collective des Chambres de commerce et d'industrie, conformément aux dispositions de l'article L. 711-16, 6° du Code de commerce.

Dans cette convention collective, le terme « CCI employeur » ou « l'employeur » désigne les CCI de région et CCI France employant directement des agents publics et des salariés de droit privé recrutés depuis la publication de la Loi PACTE.

GA
RC

TITRE 1 : DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 : Champ d'application de la convention collective

Conformément à la loi relative à la croissance et à la transformation des entreprises n°2019-486 du 22 mai 2019, dite « loi PACTE », modifiée par la loi n°2022-172 du 14 février 2022 en faveur de l'activité professionnelle indépendante, la présente convention collective concerne les personnels directement employés par les CCI de région et CCI France.

Les parties rappellent que les agents de droit public relevant du Statut du personnel administratif des Chambres de commerce et d'industrie établi sur le fondement de la loi n°52-1311 du 10 décembre 1952 précitée peuvent demander que leur soit proposé par leur employeur un contrat de travail de droit privé.

A cet égard, la partie de la convention collective organisant les conditions dans lesquelles sont transférés les droits et les avantages des agents de droit public s'applique aux agents publics des CCI de région et de CCI France.

Les entités relevant du réseau des CCI seront informées de la présente convention collective et, le cas échéant, de la possibilité de l'appliquer en leur sein pour les personnels concernés.

Article 2 : Valeur hiérarchique de la présente convention collective

Les parties de la présente convention collective conviennent que les conventions et accords régionaux, dès lors qu'ils auront été autorisés par accord ou convention au niveau national ne peuvent déroger à celle-ci que dans un sens plus favorable aux salariés.

Conformément à la loi en faveur de l'activité professionnelle indépendante, l'application de plein droit de la convention collective en lieu et place des dispositions transitoires ne constitue pas une modification du contrat de travail des salariés recrutés avant l'application de la présente convention.

Les dispositions de la convention collective ne font pas obstacles aux dispositions plus favorables du droit local applicable en Alsace et en Moselle ou en Outre-mer.

Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent, en aucun cas, s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés ayant la même cause ou le même objet dans certaines CCI employeurs par suite d'usage.

De plus, les partenaires sociaux précisent que les dispositions de la présente convention collective n'ont pas d'effets rétroactifs.

SA
RG

Article 3 : Règlement intérieur

Les CCI employeurs mettront en place un règlement intérieur au sens de l'article L. 1321-1 du Code du travail.

Le règlement intérieur est un document écrit par lequel l'employeur fixe notamment :

- Les mesures d'application de la réglementation en matière de santé, de sécurité et d'hygiène dans l'entreprise ou l'établissement,
- Les règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur.

SA
RCS



TITRE 2 : CONTRAT DE TRAVAIL

Chapitre 1 : La forme privilégiée du contrat de travail : le contrat à durée indéterminée à temps plein

Article 1 : Principe

Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) et à temps plein est la forme normale et générale du contrat de travail. Le recours aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de travail temporaires se fait de manière responsable dans le respect de la législation en vigueur.

Article 2 : Période d'essai

Article 2.1 Durées

Sauf disposition expresse contraire, le contrat de travail est écrit et débute par une période d'essai pendant laquelle l'employeur apprécie, en situation de travail, les compétences professionnelles du salarié par rapport à celles requises par l'emploi concerné et le salarié apprécie les conditions et l'intérêt de son emploi.

La durée de la période d'essai est la suivante :

- Employés : 1 mois
- Techniciens et agents de maîtrise : 2 mois
- Cadres : 3 mois.

La période d'essai peut être renouvelée, une seule fois, dans les limites suivantes :

- Employés : 1 mois
- Techniciens et agents de maîtrise : 2 mois
- Cadres : 3 mois.

Pendant la période d'essai, les parties peuvent rompre, à tout moment, par écrit, le contrat de travail en respectant les délais de prévenance prévus par le Code du travail :

Présence	Rupture à l'initiative de l'employeur	Rupture à l'initiative du salarié
Inférieure à 8 jours	24 heures	24 heures
Supérieure ou égale à 8 jours	48 heures	48 heures
Supérieure ou égale à 1 mois	2 semaines	48 heures
Supérieure ou égale à 3 mois	1 mois	48 heures

Article 2.2 Cas particuliers

Lorsqu'un CDI est proposé à l'issue de tout contrat ou d'une mission intérimaire et que les missions proposées sont les mêmes, la CCI employeur tient compte du temps que le salarié a déjà passé dans l'entreprise dans le cadre de son contrat précédent et prévoit une période d'essai réduite de la durée déjà accomplie dans le cadre du précédent contrat ou de la mission intérimaire.

La durée de la période d'essai prévue à l'article 2.1 du contrat de travail pourra être aménagée d'un commun accord.

Par ailleurs, les périodes probatoires destinées aux salariés disposant déjà d'un contrat au sein de la CCI employeur ne sont pas des périodes d'essai au sens de la présente convention collective. Ces périodes sont traitées dans le cadre de l'accord national sur la mobilité professionnelle.

Article 2.3 Modalités

Un entretien intermédiaire portant sur les différents aspects de la tenue du poste sera programmé en milieu de la période d'essai lorsque celle-ci dépasse 1 mois. Cet entretien a vocation à déceler les éventuels écarts entre les attentes de chacune des parties et la réalité de fonctionnement.

La période d'essai ne pourra être renouvelée qu'à l'issue d'un entretien portant sur les différents aspects de la tenue du poste. À l'issue de l'entretien, si une période de renouvellement est proposée par l'employeur, l'accord du salarié est formalisé dans un document signé par les parties.

Les périodes de suspension du contrat de travail (maladie, accident du travail, accident de trajet, congés payés, de repos, etc.) entraînent la suspension de la période d'essai.

En cas de suspension pour les motifs ci-dessus mentionnés, la période d'essai sera prolongée de la durée restante à courir. Le décompte des jours de suspension du contrat de travail est effectué en jours calendaires.

Article 3 : Clauses particulières du contrat de travail

Article 3.1 Clause de dédit formation

Le contrat de travail ou un avenant à celui-ci pourra prévoir une clause de dédit-formation pour une formation individuelle, à l'initiative du salarié, dont les frais pédagogiques sont d'au moins 5 000 € hors taxes.

Cette clause est signée avant la prise en charge de la formation par l'employeur. Elle ne s'applique qu'en cas de démission du salarié et ne peut excéder 3 ans.

SA
RG

LG

Cette clause portée dans le contrat de travail ou l'avenant précise la date, la nature, la durée de la formation et son coût réel pour l'employeur.

Elle précise également le montant du remboursement dû par le salarié dans la limite de 50 % des frais pédagogiques engagés, les modalités de remboursement dégressif et la durée de ce remboursement qui ne peut excéder 5 ans.

Article 3.2 Clause de non-concurrence

Si l'intérêt légitime de l'employeur et la fonction exercée par le salarié le justifient au regard du caractère concurrentiel de l'activité de ce dernier, le contrat de travail ou un avenant peut prévoir une clause de non-concurrence.

L'interdiction de concurrence devra être limitée dans le temps et dans l'espace. La présente convention collective fixe à 100 km maximum du lieu travail, l'application de la clause de non-concurrence.

La durée d'application de la clause de non-concurrence ne devra pas excéder une année après la date de rupture du contrat de travail.

En cas de dispense de préavis, la durée d'application de la clause de non-concurrence ne devra pas dépasser une année après le départ effectif du salarié.

En contrepartie de l'application de la clause de non-concurrence, une indemnité sera versée au salarié en fonction de l'importance des interdictions formulées dans la clause.

Cette indemnité sera au moins égale à 33 % de la rémunération brute mensuelle contractuelle du salarié.

À tout moment, pendant l'exécution du contrat de travail, le salarié pourra demander la levée de la clause de non-concurrence. L'accord des parties est matérialisé par un avenant au contrat de travail.

Au plus tard le jour de la rupture effective de la relation de travail, l'employeur peut libérer le salarié de sa clause de non-concurrence par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le sujet de la clause de non-concurrence en cas de rupture conventionnelle est traité dans le chapitre relatif à la rupture conventionnelle.

SH
RCE

Chapitre 2 : Les autres contrats de travail

Article 1 : Dispositions générales

En raison des caractéristiques liées à l'activité des CCI et/ou en raison des nécessités de service, les partenaires sociaux conviennent que d'autres types de contrats peuvent être mobilisés.

Elles rappellent toutefois que le contrat de travail à durée indéterminée et à temps plein est la forme privilégiée de la relation de travail au sein des CCI.

Les activités telles qu'en particulier celles de l'enseignement ou de la formation, la conduite de projets nécessitant des expertises ou un contexte d'accroissement temporaire d'activités ou la nécessité de remplacer des ressources absentes obligent de prévoir la possibilité de recourir à d'autres formes de contrat de travail que celui à durée indéterminée à temps plein.

Les parties souhaitent également rappeler l'intérêt commun en matière d'investissement et de développement des compétences internes ainsi que leur fidélisation qui sont autant d'éléments à prendre en compte au moment de définir le type de contrat de travail à mettre en place.

Aussi, les autres types de contrat auxquels il est possible de recourir sont les suivants :

- Le contrat à durée déterminée,
- Le contrat à durée déterminée d'usage,
- Le contrat de travail à durée indéterminée intermittent,
- Le contrat d'opération.

Enfin, il est rappelé qu'à l'occasion de l'information-consultation du CSE sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi de la CCI, le CSE reçoit une information sur les différentes natures juridiques de contrats de travail en vigueur dans la CCI avec un point spécifique concernant les CDD, les CDD d'usage, les CDI intermittents et d'opération, et émettra un avis.

Article 2 : Organisation de la priorité de réembauche

Les salariés en CDD et CDD d'usage bénéficient d'une priorité d'embauche au sein de leur CCI employeur sur tout poste en CDI correspondant à leurs compétences et qualifications.

En conséquence et pour permettre l'effectivité de ce droit, le salarié concerné a accès au site m@cci, pendant toute la durée du CDD et par tout moyen mis en place par l'employeur, à la liste des postes à pourvoir à durée indéterminée au sein de la CCI qui l'emploie.

Cette disposition s'applique également dans une période de 6 mois à l'issue de la fin du CDD.

SA
RG

CA
C

Sous-Chapitre 1 : Le contrat à durée déterminée (CDD)

Article 1 : Principes généraux

Le CDD n'a pas pour objectif de se substituer durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de la CCI. La conclusion de CDD ne doit pas remettre en cause la politique de recrutement privilégiant l'embauche en CDI à temps plein. Dans cet esprit, la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) doit donner la priorité à la formation et à l'adaptation des salariés.

Les CCI employeurs peuvent néanmoins avoir recours au CDD dans les conditions définies par la réglementation en vigueur et complétées par les dispositions suivantes relatives à la durée, au renouvellement, ainsi qu'au délai de carence.

Les dispositions légales et conventionnelles ainsi que celles résultant des usages applicables aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée s'appliquent également aux salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée, à l'exception des dispositions concernant la rupture du contrat de travail.

Article 2 : Durée maximale du contrat à durée déterminée

La durée ne peut excéder 36 mois, compte tenu, le cas échéant, du ou des renouvellements intervenant dans les conditions prévues à la présente convention et hors CDD liés à la politique de l'emploi nationale.

Article 3 : Nombre de renouvellements possibles du contrat à durée déterminée

Le CDD est limité à 2 renouvellements pour une durée déterminée. La durée du ou, le cas échéant, des renouvellements, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder la durée maximale prévue à l'article 2 du présent chapitre.

Dans le cas d'un renouvellement, les CCI employeurs veillent à prévenir le salarié en CDD de la poursuite de son contrat un mois avant l'échéance.

Article 4 : Délai de carence

Le délai de carence prévu par le Code du travail et applicable à l'expiration d'un CDD est égal, en cas de CDD d'une durée de 14 jours ou plus, au tiers de la durée du CDD. En cas de CDD d'une durée inférieure à 14 jours, le délai de carence est égal à la moitié de la durée du CDD.

Cette durée est appréciée en jours calendaires du contrat venu à expiration, incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements.

Les cas de non-application du délai de carence sont ceux prévus par le Code du travail.

SA
RG

Article 5 : Contrat à durée déterminée d'usage

Les parties de la présente convention collective décident, en application de la réglementation en vigueur, de compléter la liste réglementaire des emplois pour lesquels il est d'usage constant, en raison de la nature de l'activité exercée ou du caractère par nature temporaire de ces emplois, de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée.

Compte tenu des spécificités des activités d'enseignement et de formation des CCI, et conformément à l'article D. 1242-1 du Code du travail, celles-ci pourront faire appel à des personnels occasionnels pour des interventions ponctuelles ou de professionnels ou en appoint des équipes permanentes et uniquement en l'absence de ressources internes disponibles dans les situations suivantes :

- Dans les services de formation professionnelle continue et les centres d'étude des langues,
- Dans l'enseignement supérieur,
- Dans les services d'enseignement technologique initial de niveau 3, 4 et 5 intégrés dans les centres de formation, où les employeurs doivent essentiellement se doter d'équipes permanentes pour assurer le suivi et l'encadrement des apprenants conformément aux exigences pédagogiques de ces formations,
- Pour les postes d'administration des concours et de surveillants d'internats.

Il est possible de recourir au CDD d'usage pour pourvoir ces emplois pour lesquels il est d'usage constant dans le réseau des CCI de ne pas pouvoir conclure de CDI en raison de la nature de l'activité et du caractère temporaire de ces emplois.

Les employeurs pourront ainsi recruter par CDD d'usage sur ces emplois dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur ainsi que celle prévues par la présente convention collective.

SI A
R6.

Sous-chapitre 2 : Contrat de travail à durée indéterminée intermittent

Article 1 : Principes généraux

Dans un contexte de changement profond des conditions de recrutement des personnels des CCI de région et de CCI France, les partenaires sociaux souhaitent permettre le recours au contrat de travail à durée indéterminée intermittent tout en imposant un cadre protecteur et structurant au sein du réseau des Chambres de commerce et d'industrie.

A cet effet, les parties souhaitent rappeler le contexte particulier dans lequel s'inscrit le dispositif de contrat de travail à durée indéterminée intermittent.

La loi PACTE du 19 mai 2019 et la loi en faveur de l'activité indépendante du 14 février 2022 ont organisé les modalités du recours au contrat de vacation pour les employeurs du réseau des Chambres de commerce et d'industrie.

Les Chambres de commerce et d'industrie de région et, par délégation, les Chambres de commerce et d'industrie territoriales ont été autorisées à recruter des vacataires. Le recrutement des vacataires n'est toutefois possible que jusqu'au dépôt de la présente convention collective.

Face à la disparition du recours au contrat de vacation et afin d'assurer le bon fonctionnement des activités liées à la formation tout en faisant évoluer certaines pratiques observées quant à l'usage de ce contrat, les parties affirment que la volonté des parties prenantes n'est, en aucun cas, de substituer des embauches en contrats de travail à durée indéterminée intermittents à des embauches en CDI temps plein.

Aussi, dans cette logique, avant chaque recrutement en contrat de travail intermittent la CCI employeur devra prioriser dans l'ordre le recours aux contrats de travail suivants :

- Le CDI à temps plein,
- Le CDI à temps partiel,

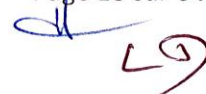
Le travail intermittent se caractérise par l'alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées. Cette alternance est telle que l'activité à temps partiel ne permet pas de répondre à l'organisation du travail requise pour ces activités.

Soucieux de fidéliser un personnel compétent et pour faire face à des besoins ponctuels et répétitifs, les parties reconnaissent l'intérêt de recourir à des emplois en contrat à durée indéterminée intermittents.

Dans l'objectif de donner à cette catégorie de personnel un statut juridique et des garanties sociales, la conclusion de contrats de travail à durée indéterminée intermittents est autorisée dans le respect des dispositions légales en vigueur et des dispositions suivantes.

Il est réaffirmé que le recours à l'intermittence est strictement limité à certains emplois, tels que précisés à l'article 4 ci-dessous.

SH
R



Parallèlement, ce mécanisme permet aux salariés désireux de cumuler plusieurs activités sur l'année de le faire, tout en bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée au sein des CCI.

Article 2 : Durée et organisation du travail

Ce contrat de travail comporte une durée minimale d'heures à effectuer par le salarié par an.

Cette durée dépend du ou des types de postes occupés au sein de la CCI et est convenue avec l'accord express du salarié.

Toutefois, l'intérêt de recourir au contrat de travail intermittent est lié à la souplesse de ce type de contrat notamment sur la durée du travail. Il permet en effet de s'adapter aux variations du nombre d'événements à couvrir d'une année à l'autre.

Ainsi, il se peut que la durée effective de travail dépasse la durée minimale qui avait été prévue à la signature du contrat, dans la limite de 10 % des heures initialement prévues, sans que cela nécessite l'accord spécifique du salarié. Au-delà de 10 %, l'extension de la durée du contrat de travail ne pourra intervenir que sous réserve de l'accord express du salarié.

Les plannings sont effectués par l'employeur et communiqués aux salariés afin de prévoir ces périodes de travail par avance. Les plannings tiendront compte des congés acquis qui doivent être posés dans la période légale, des heures de repos éventuelles ainsi qu'un éventuel autre emploi.

Les heures dépassant la durée légale hebdomadaire de travail seront rémunérées comme des heures supplémentaires selon le taux conventionnel et légal en vigueur applicable en matière d'heures supplémentaires.

En tout état de cause, les dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail s'appliquent au contrat de travail intermittent.

Pour ce qui concerne notamment la durée et l'organisation du travail et conformément au titre 8 de la présente convention collective, dans l'attente de la négociation d'un accord relatif au personnel enseignant, les personnels visés à l'article 4 sont soumis aux dispositions du Statut du personnel administratif du personnel des CCI.

Article 3 : Emplois concernés

Les emplois permanents pouvant être pourvus par des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée intermittent correspondent exclusivement aux emplois d'enseignants-formateurs dont les activités du poste relèvent intrinsèquement de l'enseignement et/ou de la formation.

SA
RS

Article 4 : Modalités de conclusion

Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée conclu afin de pourvoir un emploi permanent qui, par nature, comporte une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

La possibilité de conclure des contrats de travail intermittents est exclusivement réservée aux salariés occupant l'un des emplois énumérés à l'article 4 du présent chapitre.

Le contrat de travail intermittent est obligatoirement écrit et mentionne notamment :

- La qualification du salarié,
- Les éléments de la rémunération,
- La durée annuelle minimale de travail du salarié,
- Les périodes de travail,
- La répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

Le contrat de travail est accompagné d'un premier planning prévisionnel transmis au salarié, sur trois mois dans la mesure du possible.

La répartition de la durée annuelle du travail doit laisser la possibilité au salarié concerné d'occuper un autre emploi.

Les périodes de travail prennent en considération les engagements éventuels pris par le salarié chez un autre employeur.

Article 5 : Rémunération

La rémunération est calculée en fonction de la durée du travail pendant la période d'activité.

Elle est fixée par référence à la rémunération annuelle d'un salarié en CDI à temps complet occupant un emploi similaire.

La rémunération pourra, d'un commun accord être lissée mensuellement sur la base de la durée annuelle minimale prévue au contrat de travail.

Article 6 : Droits des salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent

Les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent bénéficient des droits reconnus aux salariés en CDI à temps complet.

Ils sont soumis aux mêmes règles concernant notamment la durée de la période d'essai, l'attribution de prime ou les droits liés à l'ancienneté.

Les salariés intermittents qui souhaitent occuper un emploi à temps complet ou à temps partiel dans le même établissement seront prioritaires, au même titre que les salariés à temps partiel.

Article 7 : Mutuelle

R.G.
I H

 29

Le salarié intermittent pourra bénéficier de la mutuelle obligatoire, au même titre que les autres salariés de la CCI. Le montant annuel des parts patronales et salariales sera échelonné et prélevé au cours des périodes de rémunération.

Il est également précisé que, sur la base du volontariat, le salarié reste libre d'adhérer aux différentes options du contrat de mutuelle.

Article 8 : Prévoyance

Le salarié pourra bénéficier du régime de prévoyance, au même titre que les autres salarié(e)s de l'entreprise.

Le montant annuel des parts patronales et salariales sera échelonné et prélevé au cours des périodes de rémunération.

En dehors de sa période de travail au sein de la CCI employeur, le salarié restera couvert sur la base du salaire versé pendant ses périodes de travail.

S A
R.G.

Sous-chapitre 3 : Le contrat d'opération

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement à l'emploi durable au sein des CCI et, à ce titre, au principe selon lequel le contrat de travail à durée indéterminée doit rester la forme privilégiée d'emploi dans les CCI.

Ils affirment leur volonté de maintenir et développer l'emploi pour répondre aux défis à venir en privilégiant le statut de salarié avec tous les droits qui y sont attachés, face aux formes d'emploi n'entrant pas dans le cadre d'un contrat de travail et n'assurant pas de garanties conventionnelles.

Afin de contribuer au développement de l'emploi direct et pérenne dans les CCI, ils souhaitent permettre le recours au contrat de travail à durée indéterminée d'opération issu de la loi n°2018-217 du 29 mars 2018, en l'encadrant et en le sécurisant, afin d'offrir les garanties aux salariés concernés.

Le salarié titulaire d'un contrat d'opération qui souhaite occuper un emploi proposé en contrat de travail à durée indéterminée de droit commun dans la CCI peut en faire, à tout moment, la demande à son employeur.

Article 1 : Objet du contrat d'opération

L'opération se caractérise par un ensemble d'actions menées en vue d'atteindre un résultat préalablement défini. La durée de l'opération est limitée, sans qu'elle soit précisément déterminable à son origine. L'opération prend fin à l'obtention du résultat préalablement défini.

Les missions confiées au salarié titulaire d'un contrat d'opération concourent directement à la réalisation de cette opération.

Le contrat à durée indéterminée conclu pour la durée d'une opération n'a pas vocation à se substituer au contrat de travail à durée indéterminée de droit commun. Il ne peut donc avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir un emploi durable et permanent au sein de la CCI employeur.

L'embauche en contrat d'opération doit avoir pour objet la réalisation des opérations suivantes :

- Études de nature temporaire,
- Conseil et assistance de la part d'experts ou de personnes qualifiées, notamment dans la mise en œuvre de démarches d'évaluation ou de développement d'études et/ou de projets,
- Exécution d'une mission d'expertise exceptionnelle réalisée notamment dans le cadre d'un dispositif contractuel,
- Des projets de recherche notamment financés sur une ou plusieurs années avec des partenaires.

Article 2 : Modalités du CDI d'opération

Le contrat d'opération est conclu pour une durée indéterminée par la CCI employeur. Il est obligatoirement établi par écrit.

Sans préjudice des dispositions législatives et conventionnelles applicables à la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée, celui-ci comporte les mentions spécifiques suivantes :

- La mention : « contrat de travail à durée indéterminée d'opération »,
- La description de l'opération qui fait l'objet du contrat,
- Le résultat objectif attendu déterminant la fin de l'opération faisant l'objet du contrat,
- La durée minimale du contrat qui ne peut être inférieure à 6 mois,
- Les modalités de rupture du contrat de travail.

L'employeur informe le salarié, pendant la durée de l'opération qui fait l'objet du contrat, des emplois disponibles en contrat de travail à durée indéterminée de droit commun compatibles avec sa qualification, situés dans la CCI employeur. Le contrat d'opération ne relève plus des dispositions du présent article à compter de la date à laquelle il devient un contrat de travail à durée indéterminée de droit commun.

Article 3 : Rémunération

La rémunération du salarié doit être au moins égale au salaire minimum mensuel correspondant à sa classification, majoré de 5 %.

Article 4 : Garanties

Les salariés employés sous la forme d'un contrat à durée indéterminée d'opération bénéficient des mêmes droits qu'un salarié en CDI.

Par conséquent, les droits individuels et collectifs des salariés engagés sous ce type de contrat sont ceux de tous les salariés en CDI.

Ils bénéficient, dans les mêmes conditions que les autres collaborateurs, des actions de formation prévues dans le plan de formation de la CCI.

Article 5 : Modalités de rupture du contrat d'opération

5.1. Licenciement en raison de la réalisation de l'opération

En application des dispositions prévues à l'article L. 1236-8 du Code du travail, le licenciement qui intervient en raison de la réalisation de l'opération repose sur une cause réelle et sérieuse.

SA
R.G.

Par conséquent, la rupture d'un contrat à durée indéterminée d'opération à l'initiative de l'employeur est soumise à la procédure d'entretien préalable et aux règles de notification de la rupture par lettre recommandée avec avis de réception, telles qu'elles résultent du Code du travail.

Sont également applicables les dispositions de droit commun concernant le préavis et les documents sociaux de fin de contrat remis par l'employeur.

Toutefois, et par exception aux dispositions relatives à l'indemnité conventionnelle de licenciement, le licenciement qui intervient en raison de la fin ou de la réalisation de l'opération ouvre droit, pour le salarié, à l'indemnité conventionnelle majorée de 5 %.

5.2 Licenciement en cas de non-réalisation ou de cessation anticipée de l'opération

Le licenciement qui intervient dans l'hypothèse où l'opération ne peut se réaliser ou se termine avant la réalisation du résultat attendu, repose sur une cause réelle et sérieuse. La cessation du contrat ne peut pas intervenir, dans ce cas, avant le terme de la durée minimale du contrat.

La lettre de licenciement comporte l'indication des causes de la non-réalisation ou de la cessation anticipée de l'opération.

Toutefois, et par exception aux dispositions relatives à l'indemnité conventionnelle de licenciement, le licenciement qui intervient en raison de la cessation anticipée ou de la non-réalisation de l'opération ouvre droit, pour le salarié, à l'indemnité conventionnelle majorée de 5 %.

5.3 Rupture du contrat de travail pour autres motifs

Le contrat d'opération peut être rompu, y compris pendant la durée minimale du contrat, dans les conditions prévues par les dispositions législatives et conventionnelles relatives à la période d'essai ou dans les conditions prévues par les dispositions législatives et conventionnelles relatives à la rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Les dispositions des paragraphes 5.1 et 5.2 ne sont pas applicables lorsque la rupture du contrat de travail intervient dans les conditions visées au présent paragraphe.

Sous-chapitre 4 : Commission de suivi du recours aux autres contrats

Les partenaires sociaux conviennent de réaliser un état des lieux du recours aux contrats prévus aux sous-chapitre 1, 2 et 3 du Titre 2, tous les six mois, soit deux fois par an la première année suivant le dépôt de la convention collective, puis une fois par an.

A cet égard, seront notamment examinés sur la période concernée :

- Le nombre de contrats,
- La nature et l'objet des contrats,
- Le nombre de renouvellements,
- La durée moyenne figurant dans les contrats,

- Le motif de fin de contrat.

La commission est composée de 2 membres de chaque organisation syndicale représentatives de la présente convention et pour la durée du cycle électoral en cours au moment de la signature, et de la délégation de CCI France dont son président ou son représentant.

A l'issue du cycle électoral en cours, la commission sera composée de 2 membres par organisation syndicale représentative.

Dans le cadre de la commission de suivi, les parties examinent cet état des lieux et en tirent les conclusions nécessaires à l'aménagement des dispositions relatives aux contrats prévus aux sous-chapitres 1, 2 et 3 du présent Titre.

A cet effet, lors de la première réunion, les parties définiront les modalités de fonctionnement et les moyens de la commission.

IA
RG.

49

TITRE 3 : ABSENCES

Article 1 : Maladie et accident de trajet

Article 1.1 Conditions de prise en charge

Après 8 mois d'ancienneté, en cas de maladie ou d'accident de trajet, dûment justifié, la CCI employeur est tenue de payer à l'intéressé son salaire brut mensuel pendant les 90 premiers jours calendaires.

Ce droit à indemnisation est subordonné au versement des indemnités journalières du régime général de la sécurité sociale sans tenir compte du délai de carence de ce régime.

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toutes provenances perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident de trajet, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué de travailler conformément aux dispositions du code de la sécurité sociale.

La durée d'indemnisation est augmentée de 20 jours par période entière de cinq ans d'ancienneté en plus de la durée de 8 mois d'ancienneté requise.

Durée d'ancienneté dans l'entreprise	Durée maximale de prise en charge
De 8 mois à 5 ans	90 jours
De 6 à 10 ans	110 jours
de 11 à 15 ans	130 jours
De 16 à 20 ans	150 jours
De 21 à 25 ans	170 jours
26 ans et plus	180 jours

Ces durées sont calculées en jours calendaires, en tenant compte des jours de repos hebdomadaire.

Article 1.2 Carence

Le salarié absent pour cause de maladie ou d'accident de trajet se verra appliquer un délai de carence à compter du 3^{ème} arrêt de travail pour maladie ou accident de trajet sur une période de 12 mois glissants. Ce délai est d'un jour calendaire.

Article 1.3 Durée maximum de maintien de salaire

La durée maximum du maintien de salaire par la CCI employeur pendant les arrêts de travail ne pourra excéder les durées maximales de prise en charge figurant dans l'article 1.1, consécutifs ou non, par année glissante. La durée mentionnée au 1.1 est indemnisée à 100 %.

La durée et les modalités d'indemnisation de l'arrêt sont appréciées sur une période de 12 mois glissant. Elles sont appréciées au 1^{er} jour de l'arrêt de travail et n'évoluent pas au cours de l'arrêt.

Les modalités de versement du complément employeur au-delà de la durée de l'article 1.1 seront définies par un accord national spécifique relatif à la prévoyance.

Article 2 : Accident du travail et maladie professionnelle

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle d'un salarié d'une CCI sans condition d'ancienneté, la CCI employeur est tenue de payer à l'intéressé son salaire brut mensuel pendant toute la durée de l'absence. Ce droit est ouvert à l'ensemble des salariés sans délai de carence et sans conditions d'ancienneté requise.

Ce droit à indemnisation est subordonné au versement des indemnités journalières du régime général de la sécurité sociale.

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toutes provenances perçues à l'occasion de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué de travailler.

Article 3 : Temps partiel thérapeutique

Dans le cadre d'un temps partiel thérapeutique, le salarié disposant d'au moins un an d'ancienneté bénéficie pendant toute la durée du temps partiel thérapeutique du versement de son salaire brut mensuel sans délai de carence.

Ce droit à indemnisation est subordonné au versement des indemnités journalières du régime général de la sécurité sociale.

Le versement du 13^{ème} mois de salaire est maintenu au prorata du temps de présence du salarié. Le temps partiel thérapeutique nécessite la réalisation d'un avenant modifiant le temps de travail pendant la durée du temps partiel thérapeutique. A l'issue de la période du temps partiel thérapeutique, les dispositions du temps de travail sont applicables de droit.

Article 4 : Subrogation

Article 4.1 Définition

La subrogation des indemnités journalières de la Sécurité sociale (IJSS) est un dispositif permettant d'assurer le maintien du revenu des salariés dans les situations de maladie, d'accident du travail ou de trajet, ou de maladie professionnelle.

Les CCI employeurs s'engagent à subroger les indemnités journalières de la Sécurité sociale tant qu'elles versent un complément de salaire au salarié.

IA
RG

Article 4.2 Modalités retenues

Tout salarié s'engage à fournir, dès son embauche et en cas de modification de domicile au cours de sa carrière, copie de son attestation de carte vitale mentionnant son centre de paiement de Sécurité Sociale.

Le maintien du salaire est subordonné à la réception de l'arrêt de travail :

- Par le centre de paiement de la Sécurité Sociale du salarié dans les 48 heures,
- Par l'employeur dans les 48 heures.

En cas de non-respect par le salarié de ces délais et notamment vis-à-vis de son centre de paiement, il s'expose au refus d'indemnisation de son arrêt de travail par la sécurité sociale.

Dans ce cas, l'employeur qui aura maintenu le salaire pendant l'arrêt maladie, reprendra les IJSS le mois suivant dans la limite de la quotité saisissable.

L'employeur effectuera la déclaration de salaire du salarié absent qui lui donne subrogation pour percevoir à sa place les indemnités journalières.

Le salarié remettra à sa direction les arrêts de travail et les éventuelles prolongations.

En l'absence de transmission des arrêts de travail ou si la sécurité sociale cesse d'indemniser, l'employeur reprendra les sommes avancées pendant l'arrêt dans la limite de la quotité saisissable.

RS. S A

TITRE 4 : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Chapitre 1 : Conditions de rupture

Article 1 : Conditions de rupture du contrat de travail

Le contrat de travail à durée indéterminée peut être rompu à l'initiative de l'employeur ou du salarié, ou d'un commun accord, dans les conditions prévues par les dispositions du Code du travail.

Ces dispositions ne sont pas applicables pendant la période d'essai.

Toute rupture du contrat de travail s'effectue dans le respect de la législation en vigueur et des dispositions de la présente convention collective.

Toute rupture du contrat de travail, qu'elle soit à l'initiative de l'employeur ou du salarié, fera l'objet d'une notification écrite contre décharge ou par lettre recommandée avec accusé de réception.

Article 2 : Modalités pratiques

En application des dispositions légales et réglementaires en vigueur, l'employeur délivre au salarié, à l'expiration du contrat de travail, les documents, attestations et justifications qui permettent au salarié d'exercer ses droits aux prestations prévues.

Chapitre 2 : Préavis et heures de recherche d'emplois

Article 1 : Durée des préavis

Motif de rupture	Durée du préavis
Démission	Employé : 1 mois Maîtrise : 2 mois Cadre : 3 mois
Départ à la retraite à l'initiative du salarié	Entre 6 mois et < à 2 ans d'ancienneté : 2 mois, 2 ans d'ancienneté et > : 3 mois.
Mise à la retraite	6 mois
Rupture de période d'essai	Article 2.1 du Chapitre 1 du Titre 2 de la présente Convention collective
Licenciement pour motif personnel (dont licenciement pour inaptitude)	3 mois Le préavis n'est ni exécuté ni rémunéré en cas de faute grave ou lourde.
Licenciement pour motif économique	3 mois

SA
RG

Article 2 : Heures de recherche d'emploi

Pendant la période du préavis, sauf cas de démission ou de départ à la retraite à l'initiative du salarié, le salarié sera autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi. A cet égard, il bénéficiera de 35 heures ou 5 jours ouvrés par mois de préavis effectué au prorata de la durée du préavis. Ces heures de recherches d'emploi ne donnent lieu ni à réduction de rémunération ni à rémunération supplémentaire si elles ne sont pas utilisées.

Les heures de recherche d'emploi peuvent se cumuler. La consommation des heures de recherche d'emploi se fait en principe par demi-journée proposées par le salarié, sous réserve de l'acceptation de l'employeur.

Chapitre 3 : Démission

La démission est formalisée par écrit et remise contre décharge ou par lettre recommandée avec accusé de réception. La réception par l'employeur de cet écrit marque le point de départ du préavis mentionné à l'article 1 dont la durée peut être réduite à la demande du salarié après accord de l'employeur.

En cas de demande de départ anticipé formulée par le salarié et acceptée par l'employeur, le préavis non effectué n'est pas rémunéré.

En cas de demande de départ anticipé formulée par l'employeur, le préavis non effectué est rémunéré.

Chapitre 4 : Licenciement

Article 1 : Indemnité de licenciement

L'indemnité de licenciement est due à compter de 8 mois d'ancienneté, sauf en cas de faute grave ou lourde, et s'ajoute aux autres indemnités dues en cas de départ.

Article 2 : Montant et base de calcul

L'indemnité de licenciement est égale à 1/2 mois par année d'ancienneté avec une majoration de 20 % après 10 ans d'ancienneté. L'indemnité est plafonnée à 15 mois de salaire et à 18 mois en cas de licenciement pour motif économique.

OPTION 1

Le plafond est augmenté :

- d'un mois lorsque le salarié est âgé de 55 à 59 ans ;
- de deux mois lorsque le salarié est âgé de 60 ans.

OPTION 2

Cette indemnité de licenciement est augmentée d'un mois lorsque le salarié est âgé de 55 ans et justifie de 5 années entière d'ancienneté.

L'option la plus favorable sera appliquée au salarié.

RS.
SA

LA 9

Conformément aux dispositions du Code du travail, le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité conventionnelle de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- Soit la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, lorsque la durée de service du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement, Soit le tiers des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Chapitre 5 : Départ à la retraite et mise à la retraite

Article 1 : Définitions et procédures

Le départ à la retraite est à l'initiative du salarié.

La mise à la retraite est à l'initiative de l'employeur.

La partie qui prend l'initiative informe l'autre partie par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre récépissé.

Cette lettre contient la date d'effet du départ ou de la mise à la retraite, compte tenu du délai minimum de préavis conformément aux dispositions du présent titre en fonction de la partie qui prend l'initiative.


Article 2 : Indemnité de départ à la retraite

Une indemnité de départ à la retraite est versée à chaque salarié selon les dispositions ci-dessous. Son montant brut est déterminé selon l'ancienneté du salarié à la date de rupture définitive de son contrat de travail.

Son montant brut doit être compris entre 1 mois et jusqu'à 6 mois de rémunération mensuelle brute selon l'ancienneté du salarié :

Ancienneté	Montant
< 5ans	Sans objet
5 à < 10 ans	1 mois
10 à < 15 ans	2 mois de salaire
15 à < 20 ans	3 mois de salaire
20 à < 25 ans	4 mois de salaire
25 à < 30 ans	5 mois de salaire
>30 ans	6 mois de salaire

S A
R G.

 27

Article 3 : Indemnité de mise à la retraite

Lorsque l'employeur met à la retraite un salarié, celui-ci a droit :

- A un préavis dont la durée est identique à celle du préavis dont la durée est celle définie à l'article 1 du chapitre 2 du présent titre.
- A une indemnité de mise à la retraite.

Cette indemnité est égale à l'indemnité légale de licenciement et ne peut pas être inférieure à l'indemnité conventionnelle de licenciement. Cette indemnité est calculée sur la même assiette que celle de l'indemnité de licenciement.

Chapitre 6 : Rupture conventionnelle

Les partenaires sociaux rappellent que la rupture conventionnelle permet à l'employeur et au salarié en contrat de travail à durée indéterminée de convenir d'un commun accord des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie.

Une procédure légale fixe les démarches à respecter et le cadre juridique de cette rupture.

Conformément aux exigences légales relatives à la rupture conventionnelle, les parties soulignent que le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle ne peut être inférieur à l'indemnité conventionnelle de licenciement.

La convention de rupture conventionnelle est formalisée par écrit entre les parties et précisera, le cas échéant, les dispositions relatives à la mise en œuvre de la clause de non-concurrence.

RG.
S A

TITRE 5 : CONGES PAYES – CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX ET EXCEPTIONNELS

Article 1 : Congés payés annuels

Les salariés ont droit chaque année à 27 jours ouvrés hors jours de fractionnement.

L'ouverture des droits et le calcul des jours de fractionnement sont définis selon les règles prévues aux 1 et 2 de l'article L 3141-23 du code du travail.

La période d'acquisition des congés payés démarre le 1^{er} janvier et se termine le 31 décembre de l'année en cours. Le congé s'acquiert par fraction chaque mois au cours de la période de référence.

La période de prise des congés payés est comprise entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année en cours.

L'utilisation du solde des congés payés restant au 31 décembre de l'année en cours peut être effectué jusqu'au 31 mars de l'année suivante dans une limite de 5 jours maximum étant rappelé que l'employeur doit mettre les salariés en mesure d'utiliser leurs droits acquis à congés payés.

Les demandes de congés payés supérieures ou égales à une semaine devront être déposées par le salarié au minimum 15 jours avant la date d'absence souhaitée auprès de son supérieur hiérarchique. Le supérieur hiérarchique s'engage à répondre dans un délai de 8 jours après la réception de la demande.

Les demandes de congés payés inférieures à une semaine devront être déposées par le salarié au minimum 48 heures avant la date d'absence souhaitée auprès de son supérieur hiérarchique. Le supérieur hiérarchique s'engage à répondre dans un délai de 24 heures après la réception de la demande.

A défaut de réponse dans les délais de la part du supérieur hiérarchique, les congés sont réputés validés.

L'ordre des départs en congé conformément à l'article L. 3141-16 du Code du travail, fera l'objet d'une négociation régionale.

Article 2 : Congés supplémentaires

Le salarié acquiert un jour tous les 5 ans à partir de 5 ans d'ancienneté dans la limite de 5 jours maximum. Ils sont acquis le lendemain de la date anniversaire puis au 1^{er} janvier des années suivantes.

SA
RG

Article 3 : Congés pour événements familiaux

Les congés de courte durée accordés pour événements familiaux sont les suivants :

Événement familial			Nombre de jours ouvrés accordés
Naissance ou adoption d'un enfant			3
Mariage ou PACS du salarié			5
Décès	Père, mère, frère, sœur du salarié		5
	Conjoint* du salarié		5
	Beau-père, belle-mère, beau-frère et belle-sœur du salarié		3
	Enfant du salarié ou de son conjoint*	Moins de 25 ans	8
		Plus de 25 ans	8
		Quel que soit son âge s'il était parent lui-même	8
	Toute personne, quel que soit son âge, à la charge effective et permanente du salarié		8
	Autres ascendants ou descendants du salarié ou de son conjoint*		3
Mariage d'un enfant du salarié ou de son conjoint*			2
Déménagement du salarié			1 tous les 2 ans
Annonce de la survenue du handicap chez un enfant du salarié ou de son conjoint*			2

*La notion de conjoint comprend indifféremment la personne liée au salarié par le mariage, le partenaire d'un PACS ou le concubin

Tout salarié peut bénéficier d'un congé de solidarité familiale pour assister un proche en fin de vie (C. trav., art. L. 3142-6), d'une durée de 3 mois renouvelable 1 fois (congé sans solde).

Ces jours ouvrés qui constituent des autorisations d'absence, sur justificatif, devront être obligatoirement pris à l'occasion de l'événement qui les motive et en tout état de cause dans les 15 jours ouvrés qui entourent l'événement. Ils sont consécutifs.

Les salariés à temps partiel bénéficient du même nombre de jours ouvrés que les salariés temps complet.

Dès lors que l'événement et le déplacement qu'il occasionne ne peuvent être contenus dans une journée, le salarié concerné bénéficie, sur justificatifs, d'une journée de déplacement qui s'ajoute au congé exceptionnel pour événement familial.

SA
RG.

Article 4 : Congés de maternité et de paternité

Article 4.1 Congé de maternité

L'employeur doit tenir compte de l'état des femmes enceintes en ce qui concerne les conditions de travail et veiller à l'application des dispositions légales et réglementaires en ce domaine.

En cas de maternité, l'intéressée percevra intégralement sa rémunération mensuelle pendant les périodes de repos prises en charge par la Sécurité Sociale.

La salariée bénéficie d'autorisations d'absence rémunérées qui sont assimilées à des périodes de travail effectif pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par le Code de la santé publique.

A compter du 1er jour du 5ème mois de grossesse, les salariées à temps complet bénéficient d'une réduction de leur temps de travail d'une heure par jour. Les salariées en convention de forfait jours bénéficient également d'une réduction équivalente de leur temps de travail. Ces réductions du temps de travail n'entraînent aucune diminution de salaire.

Les salariées à temps partiel bénéficient également d'une réduction journalière de leur temps de travail, au prorata de leur durée hebdomadaire contractuelle de travail.

Les modalités pratiques de cette réduction d'horaires sont déterminées en accord avec le responsable hiérarchique de l'intéressée, en tenant compte des nécessités de service et des contraintes de transport.

Bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre au maximum à quatre de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale :

- Le conjoint salarié de la femme enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation,
- La personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle.

Ces absences n'entraînent aucune diminution du salaire et sont assimilées à une période de travail effectif.

La salariée bénéficie à son retour dans l'entreprise de la garantie d'évolution de salaire, qui tient compte des augmentations générales intervenues au cours de son congé et de la moyenne des augmentations individuelles attribuées aux salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

Article 4.2 Congé de paternité et congé d'accueil d'enfant

Après la naissance de l'enfant, le co-parent salarié de la CCI employeur ainsi que, le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée de la CCI employeur liée à elle

TA
RS.

LD

par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle, bénéficient d'un congé de 25 jours ouvrés ou de 32 jours ouvrés en cas de naissances multiples.

En cas de paternité ou de congé d'accueil, l'intéressé(e) percevra intégralement sa rémunération mensuelle pendant les périodes de repos prises en charge par la Sécurité Sociale.

Le congé peut être pris en une seule fois et doit alors débiter immédiatement à la suite du congé de naissance de 3 jours ouvrés.

Le congé peut également être pris en plusieurs fois comprenant 2 périodes distinctes.

La première période de 4 jours ouvrés successifs doit immédiatement suivre le congé de naissance de 3 jours pris à compter du jour de la naissance ou du premier jour ouvré qui le suit.

La deuxième période de 21 jours en cas de naissance simple ou de 28 jours en cas de naissances multiples est facultative. Elle peut être fractionnée en 2 périodes d'une durée minimale de 5 jours ouvrés chacune. Cette seconde période doit obligatoirement être prise dans les six mois suivant la naissance ou l'accueil de l'enfant.

Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité ou d'accueil de l'enfant avertit son employeur, sauf circonstances particulières, au moins un mois avant la date à laquelle il envisage de le prendre, en précisant la date à laquelle il entend y mettre fin.

Il informe par ailleurs son employeur des dates de prise et des durées de la ou des périodes de la seconde partie du congé au moins un mois avant le début de chacune des périodes.

A l'issue du congé le salarié retrouve son poste.

Le salarié bénéficie à son retour dans l'entreprise de la garantie d'évolution de salaire, qui tient compte des augmentations générales intervenues au cours de son congé et de la moyenne des augmentations individuelles attribuées aux salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

Article 4.3 Report du congé de paternité ou du congé d'accueil en cas d'hospitalisation du nouveau-né ou du décès de la mère

Le salarié co-parent pourra prendre le solde de son congé (21 ou 28 jours) au-delà des 6 mois en cas d'hospitalisation du nouveau-né ou du décès de la mère.

En cas d'hospitalisation ou de décès, le congé est pris dans les 6 mois qui suivent la fin de l'hospitalisation.

En cas de décès de la mère, le congé est pris dans les 6 mois qui suivent le congé postnatal de maternité dont bénéficie le père, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un Pacs ou vivant maritalement avec.

Le salarié bénéficiant de ce congé en informe son employeur sans délai en transmettant un document justifiant de cette hospitalisation ou ce décès.

Article 5 : Congé d'adoption

Le salarié à qui l'autorité administrative ou tout organisme désigné par voie réglementaire confie un enfant en vue de son adoption a le droit de bénéficier d'un congé d'adoption d'une durée de dix semaines au plus à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer. Ce congé peut précéder de sept jours consécutifs, au plus, l'arrivée de l'enfant au foyer.

Le congé d'adoption est porté à :

- 18 semaines lorsque l'adoption porte à 3 ou plus le nombre d'enfants dont le salarié ou le foyer assume la charge,
- 22 semaines en cas d'adoptions multiples.

La durée du congé d'adoption est assimilée à une période de travail effectif.

Article 6 : Congé de présence parentale

Tout salarié dont l'enfant à charge, au sens de l'article L. 513-1 du Code de la sécurité sociale et remplissant l'une des conditions prévues par l'article L. 512-3 du même code, est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants bénéficie, pour une période déterminée par décret, d'un congé de présence parentale.

Le nombre de jours de congés dont peut bénéficier le salarié au titre du congé de présence parentale est au maximum de 310 jours ouvrés. Il peut être pris par journées ou demi-journées. Le salarié peut, avec l'accord de son employeur, transformer ce congé en période d'activité à temps partiel ou le fractionner.

En cas de dégradation soudaine de l'état de santé de l'enfant ou en cas de situation de crise nécessitant une présence sans délai du salarié, ce dernier peut bénéficier de ce congé immédiatement.

La durée initiale du congé est celle définie dans le certificat médical mentionné à l'article L. 544-2 du Code de la sécurité sociale. Cette durée fait l'objet d'un nouvel examen selon une périodicité définie par décret.

Le salarié ayant atteint le nombre maximal de 310 jours de congé avant l'expiration de la période de 3 ans pourra, à titre exceptionnel et par dérogation, bénéficier d'un renouvellement de son congé au titre de la même maladie, du même handicap ou du même accident dont l'enfant a été victime avant le terme de cette période de 3 ans. Le salarié pourra donc bénéficier, avant la fin des 3 ans, d'un nouveau crédit de 310 jours à prendre au cours d'une nouvelle période de 3 ans.

SA
RG.

Ce renouvellement ne peut intervenir qu'une fois. Il est possible sous réserve d'un nouveau certificat détaillé établi par le médecin qui suit l'enfant et d'un accord explicite du service du contrôle médical de la CPAM.

Au-delà de la période déterminée au premier alinéa, le salarié peut à nouveau bénéficier d'un congé de présence parentale, en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie de l'enfant au titre de laquelle un premier congé a été accordé, dans le respect des dispositions du présent article.

Le salarié informe la CCI employeur de sa volonté de bénéficier du congé de présence parentale au moins 15 jours avant le début du congé.

Chaque fois qu'il souhaite prendre un ou plusieurs jours de congé, il en informe l'employeur au moins 48 heures à l'avance.

Pendant toute la durée du congé de présence parentale, le salarié bénéficiaire qui n'effectue pas son service ne perçoit pas de salaire.

La durée du congé de présence parentale est prise en compte dans sa totalité pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

A l'issue du congé de présence parentale, le salarié retrouve son précédent poste ou un poste similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

En cas de diminution importante des ressources du foyer, le salarié qui a adressé une demande motivée à la CCI employeur au moins un mois avant la date à laquelle il entend bénéficier de ces dispositions, retrouve son précédent poste ou un poste similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Le congé cesse de plein droit en cas de décès de l'enfant.

Article 7 : Congé parental d'éducation

La possibilité d'obtenir un congé parental à temps plein, à temps partiel ou dans le cadre d'un forfait réduit est ouverte au père salarié ou à la mère salariée ayant au moins 1 an d'ancienneté au sein de la CCI en cas de naissance et jusqu'à 3 ans de l'enfant. Ce droit est également ouvert en cas d'adoption d'un enfant jusqu'à 16 ans.

Ce congé parental d'éducation est d'une durée maximale d'un an prolongeable 2 fois, sans pouvoir dépasser le 3e anniversaire de l'enfant (avec prolongation possible du congé pour un an de plus en cas de maladie grave de l'enfant). En cas d'adoption, le congé parental a une durée maximale d'un an à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer. En cas de naissances multiples, la durée du congé peut être prolongée jusqu'à l'entrée à l'école maternelle des enfants. Pour les naissances multiples d'au moins 3 enfants, il peut être prolongé 5 fois pour prendre fin au plus tard au 6e anniversaire des enfants.

Dans le cadre de ce congé parental, le salarié peut bénéficier d'un congé parental durant lequel la durée du travail est réduite. Pour exercer une activité à temps partiel, le salarié devra effectuer une demande comprise entre 16 et 32 heures hebdomadaire. Les salariés bénéficiant d'une convention de forfait jours, peuvent demander la réduction de ce forfait. La répartition de ces heures à l'intérieur de la semaine, du mois ou de l'année est déterminée en accord avec la CCI employeur. A défaut d'accord entre les parties, l'employeur fixera l'horaire de travail. Cette répartition tient compte à la fois de l'intérêt du service où l'agent est affecté et de l'objet même du temps partiel qui doit permettre à l'agent de consacrer du temps à l'éducation de son ou ses enfants.

La durée du congé parental d'éducation est prise en compte, pour moitié, dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

A l'issue du congé, le salarié retrouve son précédent poste, à défaut un poste équivalent et à défaut un emploi équivalent assorti d'une rémunération au moins équivalente. Il résulte de cette disposition que la réintégration doit se faire en priorité dans le précédent poste, dès lors que celui-ci est disponible, peu importe la présence d'une clause de mobilité dans le contrat de travail. A la fin du congé, il bénéficie à nouveau de tous les autres avantages qu'il avait acquis antérieurement.

Le salarié bénéficie à son retour dans l'entreprise de la garantie d'évolution de salaire, qui tient compte des augmentations générales intervenues au cours de son congé parental et de la moyenne des augmentations individuelles attribuées aux salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

Le congé parental est accordé par la CCI employeur. La demande doit être présentée un mois avant le début du congé et préciser la durée souhaitée.

La demande doit être présentée 2 mois avant le début du congé parental total ou partiel lorsque ce congé ne suit pas immédiatement le congé maternité ou d'adoption.

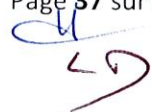
Le salarié doit en faire la demande par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre décharge.

En cas de demande de congé parental total, la CCI employeur accuse réception de la demande par écrit dans les 10 jours.

En cas de demande de congé parental avec réduction du temps de travail, la CCI employeur organise dans les 10 jours un entretien avec le salarié afin de formaliser par écrit les nouvelles conditions de travail notamment la répartition des horaires ou des jours sur la semaine.

Le congé parental cesse de plein droit en cas de décès ou de retrait de l'enfant, la réintégration du salarié devra se faire dans un délai maximum d'un mois, sauf demande de l'intéressé d'être placé en congé pour convenances personnelles (congé sans solde).

Dans le cas où un changement important interviendrait dans sa situation, le salarié peut présenter une demande de réintégration anticipée (ou de prolongation dans la limite

S A
RG.

maximum de trois ans) à laquelle il doit être répondu dans un délai d'un mois. En cas de refus, celui-ci devra être écrit et motivé.

Le congé parental peut être demandé à l'occasion de chaque naissance ou de chaque adoption un mois avant l'expiration du congé accordé. Le salarié sera invité par lettre recommandée avec accusé de réception de la CCI à lui faire savoir s'il compte réintégrer son emploi, renouveler son congé ou transformer le congé parental en temps partiel.

Le salarié ne peut exercer aucune activité professionnelle autre que celle d'assistante maternelle. Tout manquement à cette règle sera considéré comme une faute pouvant entraîner l'application des sanctions disciplinaires.

Dans l'année qui suit une naissance, afin de permettre aux parents qui le souhaitent de passer plus de temps avec leur enfant, les temps partiels choisis feront l'objet d'une compensation dégressive sur une période de 6 mois maximum. Le complément de salaire sera mis en place de la façon suivante :

- Pour les 2 premiers mois, versement d'une compensation s'élevant à 75 % de la perte de salaire,
- Pour les 3e et 4e mois, versement d'une compensation s'élevant à 50 % de la perte de salaire,
- Pour les 5e et 6e mois, versement d'une compensation s'élevant à 25 % de la perte de salaire.

Un accord collectif régional pourra prévoir un abondement.

Article 8 : Congé sans solde et sabbatique

Article 8.1 Congé sans solde

Tout salarié peut obtenir un congé sans rémunération sous réserve d'avoir obtenu l'accord de son employeur sur les dates et la durée du congé demandé. L'employeur n'a pas l'obligation d'y donner suite.

Cette absence a pour effet de suspendre le contrat de travail. Sa durée ne peut être prise en compte pour le calcul des droits liés à l'ancienneté, ni pour celui des droits aux congés payés. Sa durée peut être comprise entre 1 et 36 mois.

Lorsque la durée du congé est égale ou inférieure à 12 mois, le salarié est réintégré à l'issue de son congé dans le poste qu'il occupait précédemment.

Lorsque la durée du congé est supérieure à un an, le salarié est réintégré en fonction des nécessités de service, soit dans le poste qu'il occupait précédemment, soit dans un poste de qualification comparable. Dans tous les cas, le salarié réintégré perçoit une rémunération égale à son ancienne rémunération majorée des augmentations générales.

SA
RS

Article 8.2 Congé sabbatique

A l'inverse du congé sans solde qui n'est pas encadré par le Code du travail, le congé sabbatique relève des dispositions des articles L. 3142-28 et suivants du Code du travail.

8.2.1 Modalités d'ouverture des droits

Le salarié d'une CCI employeur ayant au moins 4 ans d'ancienneté consécutifs au sein de cette CCI ou d'une autre CCI employeur a droit à un congé sabbatique sous réserve qu'il n'ait pas bénéficié d'un congé d'au moins 6 mois pour création d'entreprise, d'un congé sabbatique ou d'un congé de transition professionnelle au cours des 6 années précédentes au sein du réseau des CCI conformément à l'article L. 3142-28 du Code du travail.

8.2.2 Durée du congé sabbatique

Le congé sabbatique est d'une durée comprise entre 6 mois et 12 mois. Un accord écrit entre les parties (employeur et salarié) peut en prolonger la durée dans la limite de 36 mois.

8.2.3 Modalités d'information

Le salarié de la CCI doit informer la CCI employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise contre récépissé, de son intention d'utiliser ce droit à congé 6 mois avant la date prévue pour son départ. La CCI employeur doit répondre par écrit au salarié dans un délai de 30 jours. Le départ en congé est confirmé par le salarié 3 mois avant la date prévue pour son départ.

8.2.4 Report du congé sabbatique

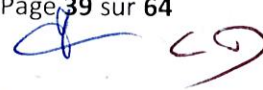
La CCI peut différer au maximum de 6 mois le départ du salarié si 5 % de l'effectif (arrondi au chiffre supérieur) est absent pour congé pour création d'entreprise, congé pour convenances personnelles ou pour mobilité. Dans ce cas, la CCI notifie ce report au plus tard dans un délai de 30 jours au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise contre récépissé dans un délai de 30 jours après la réception de la lettre d'intention adressée par le salarié.

8.2.5 Suspension du contrat de travail

Pendant le congé, le contrat de travail est suspendu ainsi que tous les droits qui en découlent.

Le salarié peut bénéficier des régimes complémentaires frais de santé et prévoyance en vigueur à la condition de prendre à sa charge les cotisations salariales et patronales.

IA
RG.



8.2.6 Modalités de retour de congé

La CCI employeur demande au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception 2 mois avant l'expiration de ce congé, la confirmation de son retour.

Le salarié retrouve son poste ou à défaut un poste équivalent ou à défaut un emploi équivalent assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article 9 : Autres congés

Article 9.1 Don de jours

Un salarié peut, à sa demande, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne temps, au bénéfice d'un autre salarié de la CCI employeur qui assume la charge d'un enfant, d'un conjoint, d'un ascendant, atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité, rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants. Pour les salariés à temps complet, le congé annuel ne peut être cédé que pour sa durée excédant 20 jours ouvrés et au prorata pour les salariés à temps partiel.

Un salarié peut, dans les mêmes conditions, renoncer à tout ou partie de ses jours de repos non pris au bénéfice d'un autre salarié dont l'enfant âgé de moins de 25 ans est décédé ou au salarié ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve opérationnelle. Cette possibilité est également ouverte au bénéfice du salarié au titre du décès de la personne de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente. Cette renonciation peut intervenir au cours de l'année suivant la date du décès.

Le salarié bénéficiaire d'un ou plusieurs jours cédés en application du premier alinéa bénéficie du maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence. Cette période d'absence est assimilée à une période de travail effectif. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.

La particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident ainsi que le caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants sont attestés par un certificat médical détaillé, établi par le médecin qui suit l'enfant, le conjoint ou l'ascendant au titre de la maladie, du handicap ou de l'accident transmis à la CCI employeur.

En cas de refus de la demande du salarié donateur, la CCI employeur devra le motiver par écrit.

Les modalités pratiques et la campagne d'appel des dons de jours de repos doivent faire l'objet d'une négociation régionale par la CCI employeur.

Article 9.2 Garde d'enfant

Les mères ou pères de famille ou, le cas échéant, les autres salariés qui ont fiscalement la charge d'un enfant, peuvent être autorisés à bénéficier d'autorisation d'absence pour soigner un enfant âgé de moins de 16 ans (sans toutefois que ne soit fixée de limite d'âge pour les

RS.
JA

 19

enfants handicapés) malade ou l'accompagner chez le médecin, en cas de maladie de l'enfant dûment justifiée par un certificat du médecin attestant de la présence nécessaire du parent, salarié de la CCI, auprès de l'enfant malade.

Ces autorisations pourront être accordées dans la limite de 12 jours ouvrés rémunérés par an.

Des circonstances exceptionnelles (fermeture de crèche ou école) peuvent justifier la prise de ces jours pour garder un enfant. Ces autorisations d'absence sont limitées à 5 sur les 12 accordés. Dans ces cas, un justificatif de fermeture de la crèche ou l'école devra être présenté à la CCI employeur.

En cas de maladie grave ou d'accident pour un enfant de 17 à 18 ans, la mise en place d'une absence rémunérée sera étudiée au sein des CCI de région.

Article 9.3 Congés création ou reprise d'entreprise

Le salarié ayant 2 ans d'ancienneté consécutifs a droit à un congé pour créer ou reprendre une entreprise. Il est tenu compte de l'ancienneté acquise dans le réseau des CCI. Ce congé est d'une durée d'un an renouvelable dans la limite de 3 ans.

Le salarié doit informer la CCI de son intention d'utiliser ce droit à congé 6 mois avant la date prévue pour son départ. Cette demande par lettre recommandée avec accusé de réception précise la nature du projet envisagé.

La CCI doit répondre par écrit au salarié dans un délai de 30 jours.

Le départ en congé est confirmé par le salarié 3 mois avant la date prévue pour son départ.

Le salarié ayant fait connaître dans le délai de 6 mois son intention de créer ou reprendre une entreprise accède de droit aux services conseils et de formation de la CCI destinés aux créateurs d'entreprise. Ces actions de formation et l'accès aux services conseils sont financées directement par la CCI et sont hors plan de formation.

La CCI peut différer le départ du salarié si 5 % de l'effectif (arrondi au chiffre supérieur) est absent pour congé pour création d'entreprise, congé sabbatique, congé pour convenances personnelles ou pour mobilité.

Dans ce cas, la CCI notifie ce report au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception dans un délai de trente jours après la réception de la lettre d'intention adressée par le salarié.

Pendant le congé, le contrat de travail est suspendu ainsi que tous les droits qui en découlent.

Le salarié doit informer la CCI au moins 5 mois avant l'expiration de son congé soit de son intention de reprendre son activité, soit de renouveler, soit de rompre son contrat de travail par lettre recommandée avec accusé de réception. Le salarié peut toujours donner sa démission sans préavis à tout moment au cours de son congé.

RG.
S A

cb
29



Un accord collectif régional peut prévoir une aide financière ou des modalités d'accompagnement en sus.

SA
RG

TITRE 6 : DUREE ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Chapitre 1 : Travail effectif

Article 1 : Durée du travail effectif

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

En application des dispositions légales et réglementaires en vigueur, la durée hebdomadaire de travail effectif des salariés à temps complet, dont le temps de travail est mesuré en heures, est fixée à 35 heures par semaine dans l'ensemble des CCI.

En application des dispositions légales et réglementaires en vigueur, la durée annuelle de travail effectif des salariés à temps complet dont le temps de travail est mesuré en heures est fixée à 1 584 heures par an dans l'ensemble des CCI.

En application des dispositions légales et réglementaires en vigueur, la durée annuelle de travail effectif des salariés à temps complet dont le temps de travail est mesuré en jours est plafonnée à 214 jours au maximum par an dans l'ensemble des CCI.

Un accord collectif régional peut déterminer une durée de travail effectif inférieure pour prendre en compte les spécificités des activités en région.

Il est rappelé que l'ensemble des salariés bénéficient d'un droit effectif à la déconnexion destiné à garantir une qualité des conditions de travail et de l'environnement associé ainsi qu'à contribuer au respect du droit au repos quotidien

Les salariés ne sont pas tenus de lire ou de répondre aux courriels et appels téléphoniques adressés en-dehors des jours travaillés aux heures habituelles de travail et des repos quotidiens et hebdomadaires.

L'usage de la messagerie électronique ou du téléphone professionnels en dehors des jours travaillés doit être justifié par une situation de gravité et/ou d'urgence.

Article 2 : Temps de déplacement

Le temps de trajet professionnel pour se rendre du domicile au lieu de travail habituel n'est pas du temps de travail effectif.

Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur un autre lieu d'exécution du travail que le lieu habituel n'est pas un temps de travail effectif.

Toutefois, si ce temps de déplacement professionnel dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit d'allègement de la charge de travail, soit sous forme financière.

R.G.
S A

Cette contrepartie fait l'objet d'un accord collectif régional négocié par chaque CCI employeur, pour tenir compte des spécificités de temps de trajet propres à chaque région.

La part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire.

Le temps de déplacement entre deux lieux de travail au cours d'une même journée de travail est du temps de travail effectif.

Article 3 : Temps de pause et de repos

En dehors des exceptions prévues par la loi, les salariés, quelle que soit la mesure de leur temps de travail, bénéficient :

- D'un repos quotidien d'une durée minimale de 12 heures consécutives,
- D'un repos hebdomadaire minimal de 35 heures consécutives,
- D'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes consécutives lorsque le temps de travail effectif quotidien atteint 4 heures consécutives,
- D'une coupure méridienne dont la durée varie entre 30 minutes et 2 heures 30 minutes maximum. La durée de cette coupure pourra faire l'objet d'un accord collectif régional.

Article 4 : Annualisation du temps de travail

Le principe de l'aménagement du temps de travail sur l'année est de répartir la durée du travail, dans le respect des plages d'indisponibilité du salarié, sur une période de référence annuelle, afin d'adapter le rythme de travail des salariés à l'activité irrégulière de la CCI.

Chaque CCI employeur pourra conclure un accord régional spécifique d'annualisation du temps de travail ainsi que les contreparties afférentes.

Chapitre 2 : Durée du travail

Article 1 : Durée annuelle du travail en heures

La durée collective du travail ne peut être supérieure à 1 584 heures par an pour les personnels dont le temps de travail est décompté en heures. Elle inclut la journée de solidarité.

Ce seuil correspond à la limite annuelle qui, sous réserve de la faculté de recourir à des heures supplémentaires, s'impose à l'employeur.

Le décompte de la durée collective annuelle du travail est effectué selon la formule générale suivante :

Durée annuelle = (365 - (repos hebdomadaire + congés payés + autres jours de repos) x durée quotidienne de référence.

Chaque année, CCI France communiquera pour information aux CCI employeurs le calcul de la durée collective annuelle pour l'année.

RG.
SA

49

Pour l'application de cette formule :

- Le repos hebdomadaire correspond à 2 jours par semaine dont le dimanche,
- Les autres jours de repos visent les jours fériés ne coïncidant pas avec le repos hebdomadaire et les autres journées (ponts, par exemple) ou demi-journées éventuelles de repos fixées dans la CCI employeur,
- La durée quotidienne de référence correspond à l'horaire réel en cas d'horaires fixes, ou à la durée à partir de laquelle sont effectués les décomptes en cas d'horaires individualisés.

Dans le cadre d'un accord régional, la répartition dans l'année de la durée collective du travail est fixée au niveau de la CCI employeur pour tenir compte des particularités locales liées au temps de travail.

Elle définit :

- La durée quotidienne et la durée hebdomadaire du travail ainsi que les modalités du repos hebdomadaire,
- La durée minimale en jours ouvrés des congés payés annuels, cette durée ne pouvant être inférieure à 27 jours ouvrés hors jours de fractionnement,
- Le nombre de jours de repos complémentaires susceptibles de s'ajouter aux jours de repos hebdomadaires et aux jours fériés ne coïncidant pas avec le repos hebdomadaire.

Article 2 : Horaires variables

Un accord collectif régional, pourra définir les horaires de travail variables conformément aux dispositions légales en vigueur, tels que les horaires individualisés ou le travail à temps partiel.

Article 3 : Durées maximales de travail


Les durées maximales de travail pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures, sauf dérogations légales et réglementaires éventuelles, sont les suivantes :

- La durée hebdomadaire du travail ne peut excéder 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives,
- La durée hebdomadaire sur une même semaine ne doit pas dépasser 48 heures,
- La durée quotidienne ne peut en principe excéder 10 heures par jour.

L'amplitude de l'horaire de travail est d'une durée maximale de 12 heures, correspondant à la journée de 24 heures déduction faite du repos quotidien de 12 heures entre 2 journées de travail.

Les dérogations à ces durées maximales pourront s'appliquer dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

RG.
GA

 29

Article 4 : Travail de nuit

Le recours au travail de nuit relève de circonstances exceptionnelles justifiées par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique.

Il s'inscrit dans le respect des impératifs de protection de la santé et de la sécurité des personnels. L'employeur s'assurera que ce mode d'organisation du temps de travail soit adapté à la situation personnelle et familiale des salariés.

Les CCI employeurs informeront le médecin du travail du recours au travail de nuit notamment lors des réunions des CSE dédiées à la santé, la sécurité et aux conditions de travail des salariés.

Le médecin du travail informera les salariés soumis au travail de nuit des incidences potentielles du travail de nuit sur la santé. Une attention particulière sera notamment portée aux femmes enceintes, aux travailleurs vieillissants et seniors.

Par ailleurs, ces salariés bénéficient d'un suivi médical régulier renforcé de leur état de santé.

Toute période de travail comprise entre 21 heures et 6 heures est considérée comme du travail de nuit.

Le travailleur de nuit bénéficie de contreparties au titre des périodes de travail de nuit, obligatoirement sous forme de repos compensateur.

La majoration horaire minimum est de :

- 50 % si le travail de nuit est lié à la fonction (travail de nuit régulier),
- 100 % si le travail de nuit n'est pas lié à la fonction (travail de nuit occasionnel).

Les modalités d'organisation, de recours et de niveau de contreparties au travail de nuit font l'objet d'un accord collectif régional.

Article 5 : Astreintes

Les règles d'utilisation, de prévenance et de compensation de l'astreinte seront définies par accord collectif régional.

Article 6 : Travail les samedis, dimanches, jours fériés

Le travail d'une journée le samedi est, pour l'ensemble des salariés :

- Soit rémunéré à hauteur de 150 %,
- Soit récupéré à hauteur de 1,5 jours.

Le travail d'une journée le dimanche et jour férié ainsi que le 1^{er} mai est, pour l'ensemble des salariés :

- Soit rémunéré à hauteur de 200 %,

- Soit récupéré à hauteur de 2 jours.

Les modalités d'organisation et de recours au travail les samedis, dimanches, et jours fériés font l'objet d'un accord collectif régional.

Article 7 : Heures supplémentaires

L'utilisation des heures supplémentaires vise à répondre aux surcroûts ponctuels ou temporaires d'activité. Conformément aux dispositions légales en vigueur, les heures supplémentaires correspondent à toute heure accomplie au-delà de la durée légale hebdomadaire ou de la durée considérée comme équivalente qui ouvrent droit à une majoration salariale ou, le cas échéant, à un repos compensateur équivalent.

Le régime des heures supplémentaires est, dans ce cas, fixé comme suit :

- De la 1^{ère} à la 4^{ème} heure incluse : taux ou repos bonifié de 25 %,
- À partir de la 5^{ème} heure : taux ou repos bonifié de 50 %.

Les heures supplémentaires sont contingentées comme suit :

- 180 heures par salarié et par an, ramenées à 90 heures en cas de travail par cycle supérieur à la semaine sauf en cas d'organisation des horaires variables,
- Les heures supplémentaires s'imputent sur le contingent, sauf en cas de travaux urgents et en cas de compensation intégrale sous forme de repos.

La compensation des heures supplémentaires se fera selon les modalités définies par l'accord collectif régional.

Le droit à repos compensateur est ouvert dans les conditions suivantes :

- Pour les heures effectuées au-delà de la 4^{ème} heure, le repos compensateur est de 50 % par heure supplémentaire effectuée,
- Ce taux de 50 % est porté à 100 % pour toute heure supplémentaire au-delà de la 1^{ère} heure, en cas de dépassement du contingent,
- Le repos compensateur peut être pris par demi-journée ou journée entière,
- Les heures de repos peuvent être versées au CET.

Article 8 : Points spécifiques sur le travail de nuit régulier et le travail posté

Un salarié est considéré comme travailleur de nuit régulier dans les cas suivants :

- Soit il accomplit au moins 3 heures de travail de nuit quotidiennes au moins 2 fois par semaine,
- Soit il accomplit 270 heures sur une période de référence de 12 mois consécutifs.

Le travail posté concerne tout mode d'organisation du travail en équipes selon lequel des travailleurs sont occupés successivement sur les mêmes postes de travail selon un certain rythme, continu ou discontinu, entraînant pour eux la nécessité d'accomplir un travail à des heures différentes sur une période donnée de jours ou de semaines.

R.S.
S A

 49

Chaque CCI employeur pourra conclure un accord régional spécifique pour notamment, définir la durée du temps de travail, organiser les modalités de mise en œuvre ainsi que les contreparties afférentes à ces situations spécifiques.

Chapitre 3 : Forfait jours

Article 1 : Salariés concernés

Les conventions de forfait en jours sur l'année ont vocation à offrir une organisation adéquate du temps de travail aux salariés suivants :

- Les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés,
- Les autres salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Il ressort de ces éléments que les salariés concernés par la proposition d'une convention de forfait en jours ne peuvent voir leur activité organisée sous la forme de plannings précis comportant notamment des jours et tranches horaires dans lesquels doivent être effectuée des opérations à respecter.

Les partenaires sociaux mèneront, dans le cadre de la négociation sur la classification, un travail d'identification des niveaux qui permettront de proposer la convention de forfait jours.

Article 2 : Définition et contenu de la convention de forfait jours

La convention individuelle de forfait jours doit faire expressément l'objet d'un accord écrit entre la CCI employeur et le salarié. Elle fixe un nombre de jours travaillés dans l'année civile.

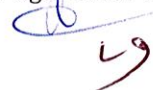
L'acceptation du salarié est formalisée par la signature d'une convention de forfait jours.

La convention de forfait jours doit préciser notamment les mentions suivantes :

- La référence à la présente convention collective,
- Le nombre de jours travaillés,
- Les modalités de décompte des jours travaillés et des absences,
- Les conditions de prise de repos et les possibilités de rachat de repos,
- La rémunération,
- Le salaire minimum d'embauche,
- Les modalités de suivi effectif et régulier la charge de travail du salarié,
- Les modalités d'évaluation de la charge de travail,
- La compensation prévue,
- L'organisation du travail dans l'entreprise,
- L'articulation entre les activités professionnelles et la vie personnelle et familiale,
- Le droit et les modalités de dénoncer la convention.

La convention doit prévoir un suivi effectif et régulier de la charge de travail.

RS.
A



Article 3 : Nombre de jours travaillés

La convention de forfait en jours est définie pour l'ensemble des CCI employeurs dans la limite de 214 jours maximum par année civile.

Le dépassement est possible par accord individuel écrit dans la limite de 220 jours par an, les jours de dépassement sont rémunérés à un taux majoré de 20 %.

La convention individuelle de forfait en jours peut prévoir un nombre de jours réduit par rapport aux dispositions de la présente convention collective ou aux dispositions d'un accord collectif régional.

Le nombre de jours travaillés est déterminé au prorata du temps de présence en cas d'entrée ou de départ du salarié en cours d'année.

Les jours d'absences indemnisées, les autorisations d'absences conventionnelles et les congés ainsi que les jours d'absences pour maladie sont déduits du nombre annuel de jours travaillés fixés dans la convention de forfait.

Article 4 : Conditions de mise en œuvre

Les partenaires sociaux au niveau régional peuvent négocier un accord collectif modifiant le nombre de jours compris dans le forfait jours, dans la limite de 214 jours.

Suite à la mise en place de l'accord régional, le salarié se verra proposer un avenant à sa convention individuelle de forfait jours. Cette convention fixera le nombre de jours de travail que doit accomplir le salarié sur l'année, conformément à l'accord régional. Etant rappelé que ces dispositions ne s'imposent que si le salarié les accepte de manière explicite. **Le refus du salarié ne constitue pas un motif de licenciement.**

Les parties conviennent que la rémunération du salarié sera valorisée dans des proportions supérieures au nouveau volume annuel de forfait, selon les dispositions suivantes :

- +20% pour les jours additionnels par rapport au forfait actuel jusqu'à un nouveau forfait pouvant être négocié jusqu'à 211 jours.
- + 40% pour les jours additionnels au-delà de 211 jours pour un nouveau forfait pouvant être négocié jusqu'à 214 jours.

Ce procédé ne fait pas obstacle à la possibilité de renoncer à une partie des jours de repos en contrepartie d'une majoration de salaire conformément à l'article L. 3121-59 du Code du travail et de l'article 3 de la présente convention.

Article 5 : Droits du salarié en forfait jours annuel

Les salariés en forfait jours annuel ne travaillent pas selon une référence horaire et ne sont pas soumis aux dispositions légales relatives :

- À la durée hebdomadaire de travail,
- À la durée quotidienne maximale de travail,
- À la durée hebdomadaire maximale de travail,
- Aux heures supplémentaires.

S'appliquent les dispositions suivantes relatives :

- Au repos quotidien (12 heures consécutives minimum),
- Au repos hebdomadaire (36 heures consécutives, soit 24 heures + 12 heures consécutives),
- A l'interdiction de travailler plus de 6 jours par semaine.

Ces salariés bénéficient également des dispositions légales et conventionnelles relatives aux jours fériés, aux congés payés et aux absences.

En cas de dépassement du nombre de jours contractuellement prévu dans le contrat de travail ou un avenant à celui-ci, la rémunération de ces jours supplémentaires de travail est majorée de 20 %.

Article 6 : Droit effectif à la déconnexion

Les salariés en forfait jours annuel bénéficient d'un droit à la déconnexion destiné à garantir une qualité des conditions de travail et de l'environnement associé ainsi qu'à contribuer au respect du droit au repos quotidien

Les salariés en forfait jours annuel ne sont pas tenus de lire ou de répondre aux courriels et appels téléphoniques adressés en dehors des horaires collectifs de travail et des repos quotidiens et hebdomadaires.

L'usage de la messagerie électronique ou du téléphone professionnels en dehors des jours travaillés doit être justifié par une situation de gravité et/ou d'urgence.

Les modalités de mise en œuvre du droit à la déconnexion des salariés en forfait jours seront négociées par les CCI employeurs par accord collectif régional.

Article 7 : Suivi de l'application de la convention de forfait jours

L'employeur veille au suivi régulier et précis de la charge de travail et de l'activité du salarié relevant d'une convention de forfait en jours ainsi qu'à l'articulation entre activité professionnelle, vie personnelle et vie familiale. A cet égard, il met en place un dispositif d'alerte du salarié lorsque la charge de travail de celui-ci devient excessive.

Un entretien annuel spécifique, distinct de l'entretien annuel professionnel, est organisé par l'employeur avec chaque salarié en forfait jours annuel. Cet entretien vise à échanger sur la charge de travail du salarié ainsi que sur l'amplitude de ses journées d'activité, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que sur la rémunération du salarié.

Le suivi régulier et précis de la charge de travail et de l'activité du salarié relevant d'une convention de forfait en jours fait également l'objet d'un point pendant l'entretien annuel professionnel.

L'employeur doit mettre en place :

- Les modalités d'évaluation de la charge de travail du salarié en forfait jours,
- Un système de décompte des jours travaillés,
- Un système d'alerte en cas de risque de dépassement du nombre de jours prévu dans la convention individuelle de forfait en jours,
- Le suivi régulier et précis de la charge de travail et de l'activité du salarié

L'employeur doit réagir à l'alerte du salarié relative à sa charge de travail : il lui propose un entretien dans un délai maximum de 8 jours afin de déterminer les mesures adéquates pour la ramener à un niveau raisonnable

Chapitre 4 : Autres dispositions

L'ensemble des dispositions relatives à la durée et à l'aménagement du temps de travail, notamment relatives à la mise en place de la convention de forfait en jours, non prévues par la présente convention collective doivent faire l'objet d'une négociation d'un accord collectif régional.

Chapitre 5 : Le Compte Epargne Temps

Article 1 : Principes du compte épargne temps

Le compte épargne temps permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises ou des sommes qu'il y a affectées.

Il est convenu que, dans le cadre du CET, une journée est équivalente à 7 heures.

Article 2 : Bénéficiaires de l'ouverture d'un compte épargne temps

Tout salarié bénéficie du droit à l'ouverture d'un compte épargne temps auprès de la CCI employeur.

Article 3 : Alimentation du compte

Chaque salarié aura la possibilité d'alimenter le compte épargne-temps jusqu'au montant maximum garanti par l'Association pour la garantie des salaires (AGS), dans la limite de 15 jours de versement annuel, par des jours de repos et/ou des éléments de salaire dont la liste est fixée ci-après :

- Le montant des primes et allocations dès lors qu'elles sont acquises,
- La rémunération des heures supplémentaires,
- Tout ou partie du 13^{ème} mois,
- Une fraction des congés annuels y compris congés supplémentaires avec un maximum, de 7 jours ouvrés + 2 jours de fractionnement,
- Les récupérations liées aux horaires variables si un accord collectif régional ou d'entreprise le prévoit,
- Une fraction limitée à un maximum de 10 % de leur rémunération brute annuelle,
- Une fraction des jours de RTT ou des JNT dans la limite de 5 jours.

D'autres jours, dans la limite des 15 jours annuel visée au présent article, pourront être définis par accord collectif régional.

Les sommes qui alimentent le compte sont converties en temps.

Les jours épargnés ne peuvent pas générer de congés payés. Toutefois, lors du versement, l'employeur abondera à hauteur d'1/10 par jour épargné.

Article 4 : Utilisation du compte épargne temps

Le salarié utilise son temps épargné dans le cadre d'un congé d'une durée minimum de 15 jours calendaires consécutifs. Toutefois, à titre exceptionnel, sur demande expresse du salarié, la CCI employeur peut décider d'autoriser, en fonction des nécessités de service, un salarié à utiliser son temps épargné pour une durée d'un à 14 jours.

Le compte épargne temps est utilisé pour indemniser un congé qui par nature n'est pas rémunéré, notamment : congé pour convenances personnelles, congé sabbatique, congé parental, congé pour création d'entreprise.

Pendant cette période de congé non rémunéré, le salarié ne perçoit pas de salaire mais une indemnité financée par son épargne, et n'acquiert pas de congé payé.

Le salarié qui utilise son compte épargne temps perçoit son salaire de base figurant dans la formule de calcul ci-après. Ce salaire est assujéti aux mêmes cotisations sociales que s'il était présent à son travail. Toutefois, il n'acquiert aucun droit lié à l'ancienneté sauf dispositions légales ou conventionnelles contraires.

Pendant la prise de CET, le salarié ne bénéficie d'aucun remboursement de frais, ni d'avantage, en particulier au titre de la restauration.

Lorsque le salarié utilise son temps épargné dans le cadre d'un congé, quelle que soit la durée de ce congé, il perçoit, en tant qu'indemnité, un traitement mensuel dans les mêmes conditions que le salarié en activité et à hauteur du traitement qu'il aurait perçu s'il était venu travailler.

En conséquence, l'ensemble des cotisations continuent d'être versées et le salarié bénéficie, pendant toute la durée du congé, de l'adhésion aux contrats prévoyance et frais de santé auxquels souscrit son employeur, qui continue de verser la part patronale des cotisations.

La conversion doit être réalisée au moment de la demande de monétisation.

$$J = M * (S / \text{RMB})$$

J est le nombre de jours crédités

M est le nombre moyen de jours ouvrés par mois

S est la somme épargnée

RMB est la rémunération mensuelle brute de base (hors primes)  quivalent temps plein à la date de conversion.

Article 5 : Préavis en cas de demande de congé

Le salarié présente sa demande de congé en respectant un préavis :

- D'un mois minimum si la durée de l'absence est inférieure ou égale à un mois,
- De 2 mois si l'absence est supérieure à un mois.

Article 6 : Modalités de liquidation du CET

Le salarié ne peut solder son compte épargne temps qu'à compter du moment où il est susceptible d'utiliser son congé conformément aux dispositions de l'article 4.

Les seuls cas de prises préalables et obligatoires du CET sont le départ à la retraite et la retraite progressive.

Les cas possibles de monétisation à l'initiative du salarié en cas de cessation de la relation de travail sont les suivants :

- Démission,
- Décès,
- Licenciement,
- Rupture conventionnelle,
- Mise à la retraite.

A titre exceptionnel, les salariés qui en font la demande peuvent bénéficier de la monétisation de leur CET afin de racheter des trimestres de cotisation retraite dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

Article 7 : Transfert des droits

Le salarié peut :

- Demander le transfert de ses droits vers son nouvel employeur,
- Demander, en accord avec la CCI employeur, la consignation auprès d'un organisme tiers de l'ensemble des droits, convertis en unités monétaires, qu'il a acquis. Le déblocage des droits consignés se fait au profit du salarié bénéficiaire ou de ses ayants droit dans des conditions fixées par les dispositions réglementaires en vigueur

TITRE 7 : CONDITIONS DE LEVEE D'OPTION DES AGENTS DE DROIT PUBLIC OPTANT POUR UN CONTRAT DE DROIT PRIVE

Article 1 : Champ d'application

Conformément au VI de l'article 40 de la loi n°2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises et la loi n°2022-172 du 14 février 2022 en faveur de l'activité professionnelle indépendante les agents de droit public relevant du statut du personnel administratif des chambres de commerce et d'industrie établi sur le fondement de la loi n°52-1311 du 10 décembre 1952 peuvent demander que leur soit proposé par leur employeur un contrat de travail de droit privé

Cette demande fera l'objet d'un entretien avec la direction des ressources humaines de sa CCI employeur.

Le titre présent relève également du titre 9 relatif à la commission de suivi.

Article 2 : Conditions d'option pour un contrat de droit privé

Article 2.1 Procédure

Conformément aux dispositions légales, l'agent de droit public bénéficie du droit d'opter pour un contrat de droit privé. A cet effet, il bénéficie de toutes les informations nécessaires à sa prise de décision.

Dès lors qu'il souhaite opter pour un contrat de droit privé, il en fait la demande, via un formulaire établi par CCI France, auprès de la direction des ressources humaines de sa CCI employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge.

L'agent bénéficie d'un entretien mené par la direction des ressources humaines de la CCI employeur dans un délai de 2 mois maximum après sa demande. Cet entretien permet à l'agent de recevoir une explication sur les conditions du droit d'option, une information sur la proposition de contrat de travail et des renseignements sur la présente convention collective applicable à ce contrat et ainsi de répondre aux questions qu'il peut avoir.

À la suite de la proposition de contrat émise par la CCI employeur, dans le délai d'un mois qui suit l'entretien, l'agent peut solliciter un nouvel entretien d'explication portant sur le contrat de droit privé.

L'agent dispose d'un délai de réflexion maximum de 2 mois à l'issue de la réception du contrat ou le cas échéant à l'issue du second entretien.

Article 2.2 Durée de contrat proposé

Le contrat de droit privé proposé par la CCI employeur sera conclu pour une durée équivalente et restant à courir, à l'engagement de droit public conclu initialement par l'agent avec la CCI.

Article 2.3 Contenu du contrat

Article 2.3.1 Principe

Le contrat de travail proposé reprend les éléments substantiels du contrat ou de l'engagement de droit public dont l'agent consulaire est titulaire. Son ancienneté est reprise Il n'y a ni période probatoire, ni période d'essai.

Article 2.3.2 Eléments substantiels

- La qualification

La qualification de l'agent est reprise au sein de la proposition de contrat de droit privé.

- La durée du travail

La durée de travail de l'agent sous engagement de droit public est reprise dans la proposition du contrat de droit privé conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur dans la CCI employeur.

Les jours de congés payés acquis y compris les jours d'ancienneté demeurent acquis et sont actés dans la proposition de contrat de droit privé.

Les droits acquis dans le CET sont conservés. S'il en fait la demande, l'agent de droit public peut sous réserve de l'accord de l'employeur obtenir le paiement de ses droits.

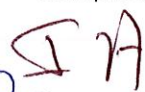
- Lieu de travail

Le lieu de travail figurant dans la proposition de contrat reste inchangé au sein du même secteur géographique que son dernier poste.

- Rémunération

Les éléments constitutifs de la rémunération de l'agent sont repris dans la proposition de contrat faite à l'agent conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur dans la CCI employeur.

La proposition de contrat prévoit une rémunération mensuelle brute calculée afin de garantir aux agents la rémunération mensuelle nette, hors prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu, qu'ils percevaient hors éléments variables comme les heures supplémentaires et complémentaires ainsi que les primes exceptionnelles.

RS. 



Le maintien du salaire net hors prélèvement à la source ne vaut qu'à la date de la prise d'effet du contrat de travail de droit privé. Il est entendu qu'ensuite, le salaire du collaborateur se verra appliquer les mêmes évolutions de cotisations et charges sociales comme l'ensemble des autres salariés de la CCI employeur.

- Supplément Familial de Traitement

Dans le cadre du droit d'option, le Supplément Familial de Traitement fait partie des éléments essentiels de l'engagement de droit public repris dans la proposition de contrat de droit privé à l'agent de droit public.

Les anciennes conditions de versement du SFT sont maintenues sous forme d'une allocation spécifique. L'âge limite des enfants à charge ouvrant droit au bénéfice du SFT est de 22 ans.

- Ancienneté

L'ancienneté de l'agent de droit public acceptant la proposition de contrat de droit privé est reprise en l'état par la CCI employeur.

- Classification

L'agent public levant l'option bénéficie de la même classification qu'avant la levée de l'option.

Article 2.4 : Calcul de l'indemnité de licenciement

En cas de licenciement, le calcul de l'indemnité est déterminé de manière dérogatoire à l'article 2 du chapitre 4 du titre 4 de la présente convention collective de la façon suivante :

- D'une part, selon les modalités du Statut du personnel administratif des CCI pendant la période durant laquelle le salarié concerné a été agent public avant d'exercer son option,
- Et d'autre part, selon les modalités de la présente convention collective après l'exercice de son droit d'option. **Pour le calcul des majorations, l'ancienneté à prendre en compte est l'ancienneté globale.**

L'indemnité est la résultante de ces 2 composantes.

Le plafond retenu pour le calcul de l'indemnité sera le plafond le plus avantageux pour le salarié entre le Statut et la présente convention collective.

En cas de licenciement pour motif économique, les modalités de calcul retenues pour la période sous Statut d'agent public seront celles des dispositions de l'article 35-2 du Statut du personnel des CCI.

En cas de licenciement pour motif personnel, les modalités de calcul retenues pour la période sous statut d'agent public seront celles de l'article 34 bis du Statut du personnel des CCI.

R.G.
S A



Article 2.5 : Protection sociale complémentaire

Les agents de droit public qui demanderont que leur soit proposé un contrat de droit privé dans les conditions prévues par l'article 40 VI de la loi PACTE tel que modifié par la loi en faveur de l'activité professionnelle indépendante continueront de bénéficier des dispositions de l'article 52 et de ses annexes 1 et 2 du Statut du personnel des CCI pour la période de leur contrat sous Statut de droit public intitulé :

- Régimes de prévoyance complémentaire et de remboursement des frais de santé, Régime de retraite complémentaire, Régime de retraite supplémentaire ouvert jusqu'au 30 juin 1996, Portabilité des droits en matière de prévoyance et d'assurance maladie complémentaire,
- Régime de retraite complémentaire des agents publics des Compagnies Consulaires.

Le collaborateur continue de bénéficier des accords prévoyances et frais de santé en vigueur dans le réseau des CCI.

R.S.
JA

29

TITRE 8 : DISPOSITIONS TRANSITOIRES

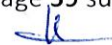

Certains thèmes de négociation à savoir la grille nationale des emplois, la rémunération, le régime de prévoyance complémentaire et de remboursement des frais de santé, la prévention des risques psychosociaux, le télétravail, la mobilité, le temps de travail, le personnel enseignant et le régime de retraite complémentaire englobant des droits pouvant toucher autant aux personnels de droit public que de droit privé feront l'objet d'une négociation distincte de la convention collective puisque cette dernière n'a vocation à s'appliquer qu'aux personnels de droit privé employés directement par les CCI employeurs.

Application du Statut aux personnels de droit privé le temps de la signature des accords collectifs portant sur les mêmes thèmes

Jusqu'au dépôt des accords collectifs nationaux ou régionaux, portant sur certains thèmes, les parties sont convenues que les personnels de droit privé recrutés en application de l'article L. 710-1 du Code de commerce dans sa rédaction résultant du h du 1° du I du présent article sont soumis aux dispositions du statut du personnel administratif des chambres de commerce et d'industrie mentionné à l'article 1er de la loi n°52-1311 du 10 décembre 1952, en ce qui concerne : la grille nationale des emplois, la rémunération, le régime de prévoyance complémentaire et de remboursement des frais de santé, la prévention des risques psychosociaux, le télétravail, la mobilité, le temps de travail, le personnel enseignant et le régime de retraite complémentaire.

Pour ce qui concerne la durée et l'organisation du travail des personnels enseignants et quelle que soit la forme du contrat, dans l'attente de la négociation d'un accord relatif à cette catégorie de salariés, ces personnels sont soumis aux dispositions du Statut du personnel administratif des CCI.

R.C.
II A

TITRE 9 : COMMISSION DE SUIVI, D'INTERPRETATION ET DE CONCILIATION

Article 1 : Objet

La commission de suivi, d'interprétation et de conciliation a pour objet de :

- Suivre l'application de la présente convention collective,
- Traiter des difficultés rencontrées à l'occasion de l'interprétation générale des règles posées par la présente convention collective,
- De traiter les demandes de conciliation relatives aux difficultés d'application de la présente convention collective dont elle serait saisie.

Article 2 : Suivi de l'application de la présente convention collective

La commission se réunira une fois par an pour :

- Suivre la mise en œuvre, le déploiement et l'application des dispositions de la présente convention,
- Réaliser un rapport annuel sur la mise en place, le déploiement et l'application des dispositions de la présente convention collective au sein du réseau des CCI.

Les CCI employeurs devront transmettre à CCI France à destination de la commission toute information jugée nécessaire à la réalisation du rapport annuel.

La première fois, la commission se réunira dans un délai de 9 mois suivant l'agrément de la présente convention collective par la tutelle des CCI et à cette occasion, définira les informations nécessaires à l'établissement du rapport annuel

Article 3 : Mission d'interprétation

En cas de difficulté d'interprétation de la présente convention collective, la commission peut émettre un avis sur l'intention que les parties ont entendu donner au texte des articles visés :

- À la demande de chaque partie patronale ou syndicale, ensemble ou séparément,
- À la demande du Président d'une CCI, du Directeur général d'une CCI, d'une instance représentative du personnel d'une CCI ou d'une organisation syndicale représentative dans sa CCI,
- À la demande de toute juridiction,
- À la demande de la tutelle des CCI,
- À la demande de la DRIEETS dont relève CCI France ou des DRIEETS régionales dont relèvent les CCI employeurs.

La commission est saisie par la partie la plus diligente, par lettre recommandée avec accusé de réception envoyée à l'adresse de CCI France. Elle se réunira dans le délai maximum de 2 mois suivant sa saisine.

Elle conclut des avis d'interprétation lorsque l'interprétation des textes sera commune à l'ensemble des parties du texte à interpréter. Ces avis sont ainsi opposables au cas d'espèce.

RS.
SA

— 29

Elle émet de simples avis d'interprétation lorsque l'interprétation paritaire des textes ne sera pas commune à l'ensemble des organisations représentatives.

Ces avis seront portés à l'information des CCI par tout moyen de communication, mis en ligne dans l'intranet de chaque CCI et communiqués aux CSE et aux délégués syndicaux de chaque CCI.

Il est entendu que toute décision portant sur l'interprétation de la présente convention ne saurait faire échec à une demande d'interprétation introduite en application de la législation en vigueur auprès du tribunal compétent.

Article 4 : Mission de conciliation

La conciliation doit être recherchée, au niveau de chaque CCI avec les membres du CSE et les délégués syndicaux de la CCI.

La commission de suivi, d'interprétation et de conciliation peut être saisie dans le cadre de ses missions de conciliation du règlement des difficultés d'application de la présente convention au niveau de chaque CCI.

La commission est saisie par la partie la plus diligente, par lettre recommandée avec accusé de réception envoyée à l'adresse de CCI France. Elle se réunira dans le délai maximum de 2 mois suivant sa saisine.

D'un commun accord entre ses membres et pour éclairer ses travaux, la commission pourra faire appel à un ou plusieurs experts.

Les procès-verbaux de conciliation ou de non-conciliation devront être établis par la commission, sauf accord contraire des parties, dans un délai maximum de 3 semaines calendaires, à dater de la réception par CCI France de la lettre recommandée de saisine.

Pendant la durée de la conciliation, et afin que celle-ci se déroule dans des conditions de sérénité suffisantes, les parties s'obligent de ne pas développer d'actions susceptibles d'aggraver les difficultés en cause.



Article 5 : Composition

La commission est composée paritairement de 2 délégués par organisation syndicale de salariés représentatives de la présente convention collective et d'un nombre égal de représentants employeurs des CCI désigné par CCI France.

Les représentants de la délégation Employeur sont choisis parmi les Présidents, les Directeurs Généraux ou toute personne qualifiée, membre du personnel des CCI.

Les représentants des organisations syndicales sont choisis parmi les membres élus ou désignés du personnel des CCI, de droit privé ou de droit public.

Chaque organisation syndicale et la délégation des représentants employeurs peut être assistée de 2 conseillers techniques de son choix.

A cet effet, lors de la première réunion, les parties définiront les modalités de fonctionnement et les moyens de la commission.

Article 6 : Secrétariat de la Commission

Le secrétariat de la commission est assuré par CCI France.

Les avis et les procès-verbaux de conciliation ou de non-conciliation sont rédigés par le secrétariat de la commission.

Les parties conviennent d'échanger 3 mois avant la date de la première commission afin de définir les premières informations nécessaires en vue de la constitution du rapport annuel.

Re
S A

29

TITRE 10 : ENTREE EN VIGUEUR

Article 1 : Entrée en vigueur – Agrément ministériel

Conformément à l'article 40 de la loi n°2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises, modifiée par la loi n°2022-172 du 14 février 2022 en faveur de l'activité professionnelle indépendante, la présente convention collective doit être agréée par le ministre chargé de la tutelle des chambres de commerce et d'industrie.

Conformément à l'article L. 2261-1 du Code du travail, la présente convention collective entrera en vigueur le lendemain du dépôt auprès de la DRIEETS et du conseil de Prudhommes dont relève CCI France.

Article 2 : Date d'application aux DROM-COM

Conformément au 3^{ème} alinéa de l'article L. 2222-1 du Code du travail, la présente convention collective dont le champ d'application est national s'appliquera, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, dans un délai de six mois à compter de sa date d'entrée en vigueur. Ce délai est imparti aux organisations syndicales de salariés et aux Présidents des CCI concernées pour adapter par voie d'accord collectif les dispositions de la présente convention aux dispositions locales particulières.

Article 3 : Modalités de révision

Elle pourra être révisée, conformément aux dispositions des articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail, dans les conditions suivantes :

- Toute demande devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires et comporter en outre les dispositions dont la révision est demandée et les propositions de remplacement,
- Les parties ouvriront les négociations dans le délai d'un mois suivant réception de la demande de révision,
- Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord.

Article 4 : Modalités de dénonciation

Sans préjudice du dernier alinéa de l'article L. 2261-10 du Code du travail, la présente convention collective peut être dénoncée, à tout moment, en respectant un délai de préavis de 6 mois.

La dénonciation se fait dans les conditions prévues par les articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail.

R. G. I A

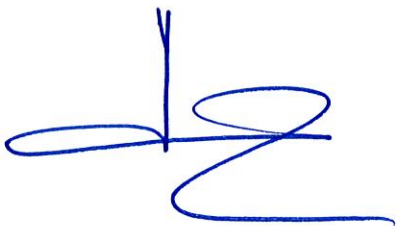
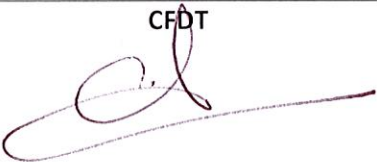
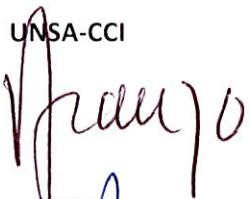
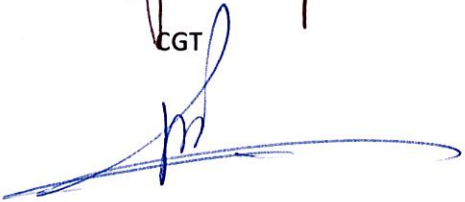

Article 5 : Dépôt

La présente convention sera déposée en 2 exemplaires (un support papier et un support électronique) à la DRIETS et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes compétent dont relève CCI France. Ces dépôts seront effectués par CCI France. Le présent accord sera publié sur le site www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr qui permet d'effectuer le dépôt des accords de façon dématérialisée.

Afin de garantir le respect de l'exigence de protection des données personnelles et d'assurer la protection des données sensibles des entreprises, CCI France respectera l'anonymisation en supprimant, sur la version de l'accord qui sera rendue publique toute mention de noms et prénoms de personnes physiques (notamment des signataires et négociateurs de l'accord).

Un exemplaire sera en outre remis à chacun des signataires.

Fait à Levallois-Perret, le 25 janvier 2023

<p>CCI France</p> 	<p>CFDT</p>  <p>UNSA-CCI</p>  <p>CGT</p>  <p>CFE-CGC</p> 
---	---