



---

## **ACCORD RELATIF AUX NOUVELLES MODALITES DE DEPART DES COLLABORATEURS TITULAIRES DES CHAMBRES DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE**

Afin de permettre aux agents titulaires souhaitant quitter le réseau des CCI en accord avec la CCI employeur de bénéficier de conditions de départ favorables et de doter de façon pérenne les CCI employeurs de dispositifs de départs sécurisés, les partenaires sociaux réunis en CPN, adoptent les dispositions suivantes.

### **CHAPITRE 1 – PERENNISATION DU DISPOSITIF DE CCART**

#### **Annexe à l'article 33 du Statut : cessation d'un commun accord de la relation de travail**

*Adopté en CPN le 9 février 2012*

*Modifié en CPN les 25 septembre 2012, 9 décembre 2014, 29 juin 2015 et 7 décembre 2015*

#### **Article 1 : Objet**

Il est créé une nouvelle possibilité de mettre fin d'un commun accord à la relation individuelle de travail entre l'employeur et :

- tout agent titulaire ;
- tout agent permanent accomplissant un service inférieur à la moitié de la durée hebdomadaire du travail d'un agent à temps complet ;
- tout agent permanent non ressortissant d'un Etat membre de l'Union Européenne.

Les agents pouvant prétendre au bénéfice d'une pension de retraite à taux plein ne sont pas éligibles au bénéfice des dispositions du présent accord.

Ce mode de rupture ne peut être utilisé en cours de stage probatoire.

Ce mode de rupture ne peut en aucun cas être imposé par l'une ou l'autre des parties. Il résulte d'une convention signée par les parties, selon un modèle figurant en Annexe 1 du présent chapitre, qui est soumise aux dispositions ci-après destinées à garantir la liberté du consentement des parties.

La CCI saisie d'une demande écrite d'un agent, doit :

- accuser réception de la demande par courrier RAR,
- recevoir le collaborateur concerné dans les deux mois de la demande,
- prendre une décision définitive dans les deux mois de la date de cet entretien : soit la convention de cessation d'un commun accord de la relation de travail, soit le courrier de réponse négative.

A sa demande, le collaborateur dont le départ en CCART aura été refusé par la CCI employeur, bénéficie d'un entretien d'évolution professionnelle tel que prévu à l'article 4 du chapitre 1 de l'accord-cadre relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et à la formation professionnelle continue.

## **Article 2 : Modalités d'établissement de la convention**

L'employeur et l'agent conviennent d'une cessation de la relation de travail décidée d'un commun accord lors d'un ou plusieurs entretiens organisés à l'initiative de l'employeur ou du collaborateur.

Lors de chaque entretien, l'agent peut se faire assister par toute personne de son choix.

Chaque entretien doit faire l'objet d'un compte-rendu établi par l'employeur, qui est signé sous huitaine par la compagnie consulaire et l'agent.

## **Article 3 : Contenu de la convention**

La convention établie par l'agent et l'employeur définit les conditions de la rupture de la relation de travail.

La convention doit notamment fixer la date envisagée de cessation de la relation de travail, qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de son homologation ni avant la fin du délai de rétractation. Cette homologation est réputée acquise, à défaut de réponse notifiée, dans un délai de quinze jours calendaires suivant la date de réception de la demande d'homologation par le Président et les membres de la Commission Spéciale d'Homologation.

La convention doit également indiquer le montant de l'indemnité spécifique de cessation de la relation de travail d'un commun accord à l'exception des agents visés à l'article 7 pour lesquels s'appliquent les dispositions spécifiques définies audit article.

Pour les agents titulaires et pour les agents permanents hors Statut, le montant de cette indemnité est égal à un douzième de la rémunération annuelle brute par année de service calculée sur les douze derniers mois précédant le mois au cours duquel la cessation de la relation de travail intervient avec application du principe de proportionnalité intégrale pour la prise en compte des années de service incomplètes.

Toutefois, l'allocation d'ancienneté visée à l'article 22 du présent Statut, si elle est versée pendant la période de référence, est exclue de l'assiette de calcul de l'indemnité spécifique de CCART.

Pour les collaborateurs en arrêt maladie ou à temps partiel thérapeutique au cours des douze derniers mois précédant le mois au cours duquel la cessation de la relation de travail intervient, il convient de prendre en compte la rémunération que le collaborateur aurait dû percevoir s'il n'avait pas été en arrêt maladie ou en situation de temps partiel thérapeutique.

Pour les collaborateurs embauchés à temps complet et autorisés à travailler à temps partiel sur le fondement de l'article 26B du Statut, le calcul du montant de l'indemnité versée en cas de départ en CCART s'effectue sur la base de la rémunération à temps complet.

Le montant total de l'indemnité spécifique de cessation de la relation de travail ne peut être supérieur à 15 mois de rémunération mensuelle brute moyenne calculée sur les douze derniers mois précédant le mois au cours duquel la cessation de la relation de travail intervient.

Les agents concernés bénéficient du revenu de remplacement tel que défini à l'article 35-3 bis du Statut du personnel administratif des Chambres de Commerce et d'Industrie.

Le collaborateur bénéficiant d'un départ en CCART et souhaitant créer ou reprendre une entreprise, bénéficie à sa demande des services de la CCI dédiés à la création et à la reprise d'entreprise.

Les collaborateurs concernés de CCI France bénéficieront dans ces mêmes conditions des services dédiés de la CCIR Paris-Ile de France

Ces services seront financièrement pris en charge par la CCI, à hauteur de ceux dont bénéficie tout créateur ou repreneur d'entreprise.

Cette demande sera effectuée avant l'expiration du délai de rétractation.

La CCI employeur lui donnera, alors, les coordonnées du service d'aide aux entreprises le mieux à même, notamment géographiquement, de l'aider.

#### **Article 4 : Délai de rétractation**

A compter du lendemain de la date de signature de la convention par les deux parties, chacune d'entre elles dispose d'un délai de quinze jours calendaires pour exercer son droit à rétractation. Ce droit est exercé sous la forme d'une lettre adressée à l'autre partie par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie.

#### **Article 5 : Homologation de la convention**

A compter du lendemain de la date de signature de la convention par les deux parties et dans un délai de quinze jours calendaires, l'employeur adresse par tout moyen attestant de sa réception, à tous les membres de l'instance chargée de l'homologation (par lettre recommandée avec accusé de réception, remise en main propre contre décharge ou par voie électronique avec accusé de réception), le formulaire de demande d'homologation de la convention de cessation de la relation de travail d'un commun accord, selon un modèle figurant en Annexe 2 du présent chapitre.

L'homologation est réalisée par une Commission spéciale d'homologation (CSH).

Cette commission est chargée de vérifier le bon déroulement de la procédure ainsi que la liberté de consentement des parties.

Présidée de droit par le Président de la CPR (de la Commission Paritaire pour CCI France), cette commission est composée comme suit (*modifié par la CPN du 25 septembre 2012*) :

- d'un représentant du personnel par organisation syndicale représentative au sein de la chambre, siégeant en CPR (en Commission Paritaire pour CCI France) et souhaitant siéger en CSH ;
- à défaut d'organisation syndicale représentative, d'un représentant du personnel par collège, siégeant en CPR (en Commission Paritaire pour CCI France), désigné par les représentants du personnel en CPR (en Commission Paritaire pour CCI France) ;
- d'un nombre égal de membres élus de la compagnie consulaire, dont le Président de la
- CPR (de la Commission Paritaire pour CCI France), désignés par cette même compagnie ;
- du Directeur Général de la CCI employeur qui participe à la CSH sans voix délibérative.

Chaque collège de la CSH sera au moins composé de deux membres. L'homologation de la CSH est réputée acquise si la majorité simple des membres rend un avis positif. En cas de partage des avis, la voix du Président est prépondérante.

A défaut de réponse dans un délai de quinze jours calendaires à compter de la date de réception du dossier par le Président de la CSH, l'accusé de réception ou la décharge faisant foi, l'homologation est réputée acquise sans qu'il soit besoin de réunir la CSH.

A la demande de l'un des membres de la CSH, motivée par un doute sérieux sur le respect de la procédure ou la liberté de consentement des parties, le Président réunit, dans un délai de quinze jours calendaires, la CSH pour examiner la demande et statuer sur l'homologation de la convention. Durant cette période, l'homologation est suspendue et ne peut intervenir que lorsque l'avis de la CSH est rendu.

## **Article 6 : Statut des bénéficiaires**

En application des décisions de la Caisse mutuelle d'assurance chômage des CCI (CMAC), le statut de personne privée d'emploi relevant de la CMAC permet aux intéressés :

- de percevoir l'allocation de remplacement telle que prévue à l'article 3 ;
- de bénéficier de la validation de leurs trimestres au titre de l'assurance vieillesse ;
- de bénéficier de la validation de leurs droits à retraite complémentaire en contrepartie du versement des cotisations correspondantes, assuré par la CMAC, calculées sur l'assiette de leur rémunération antérieure telle que définie par l'article 3 et sur la base des taux des régimes complémentaires obligatoires de retraite AGIRC et ARRCO appliqués par la CMAC.

L'employeur dont relevait l'agent maintient, en faveur du bénéficiaire de l'allocation de remplacement et selon les dispositions des contrats conclus, la couverture des régimes de prévoyance ainsi que les avantages retraite liés aux régimes de retraite complémentaire, dont bénéficient éventuellement les agents actifs, en contrepartie du versement des cotisations correspondantes par la Compagnie Consulaire.

Lorsque des dispositions le prévoient expressément dans les contrats relatifs au remboursement de frais de santé conclus par les Compagnies Consulaires, les intéressés bénéficient du maintien des garanties selon les conditions prévues par lesdits contrats.

## **Article 7 : Modalités de cessation d'un commun accord de la relation de travail à destination de publics spécifiques**

Nonobstant les dispositions communes, les agents des Compagnies Consulaires, qui remplissent cumulativement les conditions suivantes :

- avoir un engagement en cours ;
- justifier soit de 10 années d'ancienneté dans la dernière Compagnie Consulaire employeur, soit de 15 années d'ancienneté dans plusieurs Compagnies Consulaires ;
- bénéficier d'une pension de retraite à taux plein au plus tard 36 mois après la date de cessation de la relation de travail ;

sont éligibles au bénéfice de la cessation d'un commun accord de la relation de travail selon des modalités spécifiques au regard de leur situation particulière face à l'emploi.

Pour l'application du présent accord, par dérogation aux dispositions de l'annexe à l'article 54-1 du Statut relative au compte épargne-temps, le collaborateur qui ne pourrait prétendre au bénéfice d'une pension de retraite à taux plein au plus tard 36 mois après la date souhaitée après la mise en œuvre effective de la cessation de la relation de travail, peut demander le versement anticipé des sommes alimentant son compte épargne-temps afin de pouvoir racheter le nombre de trimestres validés manquants, conformément aux articles L. 351-14 et L. 351-14-1 du Code de la sécurité sociale et aux textes subséquents.

Les sommes figurant sur le compte épargne-temps ne peuvent être débloquées par la Compagnie Consulaire que sur présentation de la réponse favorable de la caisse de retraite dont relève le collaborateur. A défaut, les agents doivent avoir utilisé, au jour de la rupture de l'engagement, la totalité des jours disponibles dans leur compte épargne-temps.

Les agents éligibles au bénéfice des dispositions de l'article 7 du présent chapitre bénéficient d'une indemnité spécifique relative à la cessation individuelle de la relation de travail d'un commun accord définie à l'article 7.2. Ces dispositions se substituent à celles de l'article 3.

Lorsque l'établissement d'une convention de cessation de la relation de travail n'a pu aboutir, l'agent bénéficie de l'entretien de parcours professionnel tel que prévu à l'article 2-1 définissant les indicateurs de suivi de l'accord relatif à l'emploi des seniors dans les Compagnies Consulaires.

### **Article 7-1 : Règles spécifiques applicables aux bénéficiaires**

Les agents ayant cessé leur activité professionnelle dans les conditions prévues au titre de l'article 7 bénéficient, dès le jour suivant la date de la rupture de leur engagement, et s'ils ne retrouvent pas d'emploi jusqu'à la date à laquelle ils remplissent les conditions posées par les régimes de Sécurité Sociale pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein, du statut de personne privée d'emploi relevant de la CMAC.

Si au cours de cette période, des dispositions législatives modifiaient les règles relatives au bénéfice d'une pension de retraite à taux plein en vigueur à la signature du présent accord, la prise en charge des personnes concernées serait reportée jusqu'à une date leur permettant de percevoir une pension de retraite à taux plein.

### **Article 7-2 : Indemnité relative à la cessation individuelle de la relation de travail d'un commun accord à destination de publics spécifiques.**

Pour les agents visés à l'article 7, l'indemnité prévue à l'article 3 est calculée comme suit :

- une part fixe équivalente à l'indemnité de fin de carrière qu'aurait perçue l'agent au terme de son engagement plafonnée à quatre mois de rémunération mensuelle indiciaire brute ;
- une part variable correspondant à 20,2% du salaire mensuel brut moyen des douze derniers mois précédant la cessation de la relation de travail multiplié par le nombre de mois restant avant la date du bénéfice d'une pension de retraite à taux plein.

Le salaire mensuel brut servant de référence au calcul de l'indemnité de cessation de la relation de travail est le salaire mensuel brut moyen des douze derniers mois précédant la cessation d'activité des intéressés.

Toutefois, l'allocation d'ancienneté visée à l'article 22 du présent Statut, si elle est versée pendant la période de référence, est exclue de l'assiette de calcul de l'indemnité spécifique de CCART.

### **Article 7-3 : Financement de l'allocation mensuelle de remplacement à destination de publics spécifiques.**

Par dérogation au dispositif de droit commun de la CMAC, l'allocation mensuelle de remplacement est financée par la Compagnie Consulaire concernée et pour partie par le Fonds Consulaire pour l'Emploi sous la forme d'un versement forfaitaire à destination de la Compagnie Consulaire concernée.

Cette allocation est versée par la CMAC.

Au bénéfice de la Compagnie Consulaire assurant le financement de l'allocation mensuelle de remplacement, il est fait appel aux réserves du Fonds Consulaire pour l'Emploi, dans la limite d'un montant forfaitaire de 5000 euros par dossier pour une durée correspondant à la durée maximale prévisible d'indemnisation et ne pouvant, en tout état de cause, excéder 36 mois.

En cas de durée inférieure le montant sera calculé au *pro rata temporis*.

### **Article 7-4 : Dispositions diverses**

Les dispositions de l'article 1<sup>er</sup> et de l'article 7 de l'annexe à l'article 54-2 du Statut relative au Fonds Consulaire pour l'Emploi ne peuvent pas faire obstacle aux dispositions de l'article 7.3.

L'atteinte de l'indicateur d'activité défini au premier paragraphe de l'article 1 de l'annexe à l'annexe à l'article 54-3 du Statut relative aux indicateurs de suivi de l'emploi des seniors ne peut faire obstacle aux dispositions du présent chapitre.

### **Article 8 : Règlement des litiges**

Tout litige concernant la convention, l'homologation ou le refus d'homologation relève de la compétence du Tribunal administratif.

### **Article 9 : Bilan annuel et renouvellement**

Un bilan annuel de l'utilisation de ce mode de rupture dans le réseau sera présenté en Commission Paritaire Nationale.

### **Article 10 : Date d'effet et durée d'application du présent dispositif**

Les dispositions de la présente annexe prennent effet au 1<sup>er</sup> janvier 2016, pour une durée indéterminée.

Les départs en CCART actés conformément aux dispositions de l'accord adopté en CPN le 9 février 2012 dans sa version modifiée par la CPN du 29 juin 2014, qui auront fait l'objet d'une convention homologuée avant la date d'entrée en vigueur du présent accord, auront lieu à la date et aux conditions initialement prévues, même si le départ effectif a lieu alors que le nouvel accord est déjà entré en vigueur.

## **CHAPITRE 2 – DISPOSITIFS DE GESTION DES FINS DE CARRIERES**

### **1- Les partenaires sociaux, réunis en CPN, décident de créer un article 26C du Statut du personnel administratif des CCI rédigé comme suit :**

#### **Article 26 C : Retraite progressive**

Les dispositions légales et réglementaires (notamment la loi n°2014-40 du 20 janvier 2014 et le décret n° 2014-1513 du 16 décembre 2014) prévoient la possibilité pour un assuré relevant du régime général de la Sécurité sociale dont les agents publics des CCI, de bénéficier du dispositif de retraite progressive permettant de travailler à temps partiel tout en bénéficiant d'une fraction de sa pension de retraite.

Ainsi, l'article L. 351-15 du code de la sécurité sociale dispose que pour ouvrir droit à la retraite progressive, l'assuré doit avoir atteint l'âge légal qui lui est applicable (1<sup>ère</sup> alinéa de l'article L351-1 du code de la sécurité sociale) diminué de deux ans sans pouvoir être inférieur à 60 ans.

L'article R 351-39 du code de la sécurité sociale indique que l'assuré doit également justifier d'au moins 150 trimestres d'assurance et de périodes reconnues équivalentes au régime général, et le cas échéant, auprès d'un ou plusieurs autres régimes obligatoires, y compris les régimes spéciaux.

Tout agent titulaire qui souhaite bénéficier d'une autorisation de travail à temps partiel dans le cadre du dispositif de retraite progressive en application des dispositions législatives et réglementaires indiquées ci-dessus doit en faire la demande par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge auprès de la direction des ressources humaines de sa CCI employeur. La CCI employeur dispose d'un délai de 15 jours ouvrés, à compter de la date de réception de la demande, pour répondre à la demande de l'intéressé, notamment compte-tenu des nécessités de service.

Tout refus de passage à temps partiel en vue de bénéficier du dispositif de retraite progressive devra être motivé.

La Commission Paritaire sera informée annuellement des refus de passage à temps partiel dans le cadre du dispositif de retraite progressive.

Après accord de la CCI employeur sur le passage à temps partiel et après ouverture des droits à la retraite progressive par la CNAV, les taux et la répartition des cotisations liées aux différents régimes de retraite (régime de base de la sécurité sociale et retraite complémentaire) dont le collaborateur bénéficiait avant la mise en œuvre du dispositif de retraite progressive, sont maintenus sur la base de la rémunération de son temps de travail en vigueur avant la mise en œuvre de la retraite progressive, pendant la durée de la retraite progressive.

En tout état de cause, conformément à l'article 1 du Statut du personnel administratif des CCI, le temps de travail ne peut être inférieur à 50% de la durée hebdomadaire moyenne du travail en vigueur au sein du réseau consulaire.

Si les dispositions législatives ou réglementaires modifiaient les règles relatives à la retraite progressive, le présent accord devrait être modifié en Commission Paritaire Nationale.

Conformément à l'article 26 B du Statut, le montant des allocations prévu en vertu de l'article 22 reste calculé sur la base de la rémunération à temps complet pour les collaborateurs embauchés à temps complet et autorisés à travailler à temps partiel dans le cadre de la retraite progressive.

Les modalités de calcul de l'allocation de fin de carrière seront déterminées conformément au règlement intérieur applicable et en fonction du temps de travail du collaborateur avant la mise en œuvre de la retraite progressive.

## **2- Les partenaires sociaux réunis en CPN décide de modifier l'annexe à l'article 54-1 du Statut relative au Compte Epargne Temps en créant nouvel un article 7**

### **Article 7**

La limite de 150 jours d'épargne prévue à l'article 2 de l'annexe à l'article 54-1 du Statut n'est pas opposable aux agents qui sont âgés de 55 ans et plus et qui s'engagent à utiliser leur CET pour un congé précédant immédiatement leur départ volontaire à la retraite.

L'agent qui souhaite bénéficier de cette disposition en informe la CCI employeur par courrier signé dans lequel il s'engage expressément à d'utiliser son CET pour un congé précédant immédiatement la retraite.

En tout état de cause, le CET ne pourra faire l'objet d'une monétisation en cas de départ volontaire à la retraite.

Par exception à l'article 2 de l'annexe à l'Article 54-1 du Statut, et sans préjudice des dispositions régionales prise en application de l'annexe à l'article 54-3 du Statut relatif à l'emploi des seniors dans les Compagnies Consulaires, pendant toute la durée d'application du présent accord, les collaborateurs âgés de 55 ans et plus peuvent épargner une fraction des congés annuels ainsi que les congés d'ancienneté avec un maximum de 20 jours ouvrés par an.



## **CHAPITRE 3 – PROCEDURE DE LICENCIEMENT** **POUR SUPPRESSION DE POSTE**

Les partenaires sociaux, réunis en CPN, décident de modifier comme suit les articles 35-1 et 35-2 du Statut du personnel administratif des CCI :

### **Article 35-1 : procédure de licenciement pour suppression de poste**

*Modifié par les CPN du 22 septembre 2014 et 7 décembre 2015*

#### **Transmission d'un dossier aux membres de la Commission Paritaire**

Lorsqu'une CCI employeur décide de prendre, dans le cadre de son plan stratégique, des mesures pouvant entraîner un ou plusieurs licenciements pour suppression de poste, le Président de la CPR (ou de la Commission Paritaire de CCI France), au vu de la délibération prise en Assemblée Générale de cette CCI employeur (soit l'Assemblée Générale de la CCI de région pour les personnels qu'elle emploie ou l'Assemblée Générale de CCI France pour les personnels qu'elle emploie), transmet, dans les 15 jours ouvrés suivant la délibération de l'Assemblée Générale, par voie électronique, voie postale ou remise en main propre contre décharge, aux membres de la Commission Paritaire ainsi qu'à chaque organisation syndicale représentative de la CCI employeur concernée, un dossier qui comprend :

- une information sur les raisons économiques, financières et techniques qui sont à l'origine de la délibération de l'Assemblée Générale,
- une information sur la liste des postes susceptibles d'être supprimés et les critères retenus,
- les moyens que la CCI employeur entend mettre en œuvre pour favoriser les reclassements au sein de la CCI employeur pour éviter les licenciements et au sein du réseau des CCI de France.

Le Directeur Général de la CCI employeur ou son représentant et les représentants du personnel en Commission Paritaire se réunissent en réunion(s) technique(s) afin d'explicitier cette information.

Un compte-rendu est établi et transmis par voie électronique aux membres de la CPR.

#### **Recherche de reclassement**

Dans le même temps, la CCI employeur qui décide de prendre des mesures pouvant entraîner un ou plusieurs licenciements pour suppression de poste doit, comme mentionné ci-dessus, procéder obligatoirement à des recherches de reclassement au sein de l'ensemble des établissements consulaires de la région et au niveau de l'ensemble des établissements du réseau des CCI de France notamment à l'aide de la bourse à l'emploi du réseau consulaire.

Les recherches de reclassement doivent être entreprises dès que possible et peuvent se poursuivre tout au long de la procédure de licenciement pour suppression de poste, jusqu'à la notification définitive du licenciement.

Les CCI employeurs utiliseront les moyens mis en place par le réseau des CCI de France pour répondre à cette obligation de reclassement :

- durant toute la période de reclassement du ou des collaborateur(s) concerné(s), la CCI employeur identifiera le ou les postes vacants appartenant au même emploi national que ce(s) collaborateur(s), en consultant la bourse d'emploi nationale des postes vacants et lui (leur) fera parvenir par voie électronique la description de ces postes,
- la CCI employeur identifiera également les postes vacants rattachés à un emploi national de niveau inférieur ou supérieur susceptibles de correspondre à l'intéressé ainsi que les actions de formation éventuellement nécessaires,
- la transmission des postes vacants ainsi identifiés au(x) collaborateur(s) concerné(s) satisfera pour la CCI employeur son obligation de reclassement pour ce qui concerne son obligation au titre de la recherche de postes.

La CCI employeur mettra également en œuvre des actions et initiatives permettant une recherche de poste à l'extérieur du réseau consulaire par elle-même ou un prestataire choisi par elle.

Les agents susceptibles d'être concernés par un licenciement pour suppression de poste peuvent postuler sur l'un des emplois transmis par la CCI employeur dans le cadre de la recherche de reclassement. Dans ce cas, ils bénéficient d'une priorité de reclassement qui s'impose aux Présidents des CCIT concernées, rattachées à la CCI employeur bénéficiant d'une délégation de compétence en matière de recrutement.

Le Directeur Général de la CCI employeur et/ou ses représentants et les représentants du personnel en Commission Paritaire se réunissent en réunion technique afin de faire le point sur les recherches de reclassement entreprises pour éviter les licenciements.

Lors de ces réunions techniques, le nombre de représentants de la Direction Générale est au plus égal au nombre de représentants du personnel.

### **Entretien préalable**

Suite à la délibération de l'Assemblée Générale, les agents dont le poste est menacé sont convoqués par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge à un entretien individuel avec le Président de la CCI employeur ou son représentant.

La lettre de convocation à entretien préalable ne peut être envoyée ou remise au(x) collaborateur(s) concerné(s) moins de 15 jours ouvrés après la délibération de l'Assemblée Générale.

L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de 5 jours ouvrés après la première présentation au collaborateur de la lettre recommandée ou sa remise en main propre.

Au cours de cet entretien préalable, l'agent concerné peut être accompagné de toute personne de son choix.

Le Président de la CCI employeur ou son représentant peut également être accompagné de toute personne de son choix.

Au cours de cet entretien, le Président de la CCI employeur ou son représentant :

- rappelle les motivations économiques, financières, techniques et organisationnelles qui sont à l'origine de la délibération de l'Assemblée Générale,
- informe l'agent concerné des moyens que la CCI employeur a mis en œuvre pour favoriser le reclassement de l'agent parmi lesquels les éventuels postes créés et/ou vacants proposés à l'intéressé et que celui-ci aurait refusés,
- informe l'agent du projet de licenciement.

Au cours de cet entretien, l'agent concerné fait part de ses remarques et arguments concernant les motivations du projet de licenciement.

Cet entretien fait l'objet d'un compte-rendu écrit, transmis à l'agent concerné et versé à son dossier personnel.

Au plus tôt 1 jour ouvré après la tenue de l'entretien préalable, le Président de la CCI employeur ou son représentant confirme, par lettre remise en main propre contre décharge ou par courrier recommandé avec demande d'avis de réception, au collaborateur concerné la poursuite de la procédure et l'informe de la réunion prochaine de la Commission Paritaire.

### **Réunion de la Commission Paritaire**

Dans le délai de huit jours ouvrés qui suit le ou les entretiens individuels (si plusieurs procédures sont menées, c'est la date du dernier entretien individuel qui doit être retenue), le Président de la Commission Paritaire adresse aux membres de cette commission une convocation comprenant un ordre du jour et les documents relatifs à la réunion qui a pour objet :

- une information sur les moyens que la CCI employeur a examinés pour éviter les suppressions de postes tels que notamment : les possibilités de création d'activités nouvelles, d'augmentations de ressources ou de diminution de charges, d'aménagement du temps de travail et/ou de réduction du temps de travail, de reclassement des agents ainsi que toutes autres mesures alternatives au licenciement,
- une information sur les aides et mesures d'accompagnement apportées aux agents susceptibles d'être licenciés pour faciliter leur réemploi sur des postes équivalents telles que bilan de compétence, actions de formation et de validation des acquis de l'expérience, prestation d'une cellule d'accompagnement des démarches de recherche d'emploi, etc., ..., mises en œuvre par la CCI employeur elle-même ou par un prestataire qu'elle choisit. Elles doivent être adaptées tant aux besoins des agents concernés qu'aux moyens dont dispose la CCI employeur,
- une information sur le coût et les modalités de mise en œuvre des mesures envisagées.

Par dérogation à l'article 6.2.5.1.2 du Statut, l'ordre du jour et les documents relatifs à la réunion doivent être adressés aux membres de la Commission Paritaire au plus tard 5 jours ouvrés avant la réunion.

Au vu de ces informations, la Commission Paritaire rend deux avis :

- un avis sur les démarches, propositions et actions entreprises pour éviter les licenciements,
- un avis sur les mesures individuelles de licenciement envisagées.

Le relevé de décisions établi à l'issue de cette réunion est transmis à (aux) agent(s) concerné(s) et versé à son(leur) dossier(s) individuel(s). Ce relevé des décisions est porté à la connaissance de l'ensemble du personnel dans les conditions prévues à l'article 6.2.5.1.6 du Statut.

### **Notification du licenciement**

Les licenciements sont notifiés par la CCI employeur aux agents concernés au plus tôt 5 jours ouvrés après l'avis de la Commission Paritaire. La première présentation de cette notification par LRAR fait courir le délai de préavis fixé à 2 mois. Pendant la durée du préavis, l'intéressé a droit à deux demi-journées d'absence par semaine pour recherche d'emploi.

A titre exceptionnel, les agents licenciés pour suppression de poste se verront verser une indemnité compensatrice de congés payés correspondant aux congés payés acquis et non pris avant leur départ.

La CCI employeur qui a procédé à un ou plusieurs licenciements pour suppression de poste ne peut effectuer de recrutement sur un poste permanent équivalent à un ou plusieurs postes supprimés pendant un délai de 18 mois à compter de la (des) notification(s) de licenciement pour suppression de poste. Les postes d'un niveau d'emploi équivalent mis en recrutement pendant cette période doivent être proposés en priorité aux agents licenciés.

### **Article 35-2 : Indemnités de licenciement pour suppression de poste**

*Modifié par les CPN du 22 septembre 2014 et 7 décembre 2015*

Il est accordé aux agents titulaires licenciés pour suppression de poste, dans le cas où ils ne se trouveraient pas dans les conditions requises pour percevoir une pension de retraite à taux plein auprès du régime général de la Sécurité Sociale, une indemnité de licenciement composée de :

- **une indemnité proportionnelle à l'ancienneté et calculée comme suit :**
  - jusqu'à dix ans d'ancienneté : un mois de rémunération mensuelle indiciaire brute par année de service,
  - au-delà : un mois de rémunération mensuelle indiciaire brute majorée de 20% par année de service.

Le montant de l'indemnité de licenciement pour suppression de poste ne peut être inférieur à deux fois le montant du treizième du revenu annuel minimum des Compagnies Consulaires ni supérieur à vingt-quatre mois de rémunération mensuelle indiciaire brute sans préjudice des dispositions transitoires de l'article 50 du Statut du personnel qui restent applicables.

- **une indemnité forfaitaire de 15.000 euros bruts,**

- **une indemnité complémentaire égale à deux mois de salaire moyen net.**

La rémunération mensuelle servant de référence au calcul de l'indemnité complémentaire est le salaire net mensuel moyen calculé sur la base des douze derniers mois précédant la notification du licenciement.

Dans le cas où l'agent licencié remplit les conditions requises pour percevoir une pension de retraite à taux plein auprès du régime général de Sécurité Sociale, il perçoit l'allocation de fin de carrière, conformément aux dispositions de l'article 24 du présent Statut et du règlement intérieur régional qui lui est applicable.

Les agents licenciés pour suppression de poste et remplissant toutes les conditions requises par la législation et la réglementation en vigueur, bénéficient du statut de demandeur d'emploi, conformément à l'article 35-3 bis du présent Statut.

### **Aide à la création et à la reprise d'entreprise**

Le collaborateur licencié pour suppression de poste souhaitant créer ou reprendre une entreprise bénéficie des services de la CCI dédiés à la création et à la reprise d'entreprise.

Les collaborateurs concernés de CCI France bénéficieront dans ces mêmes conditions des services dédiés de la CCIR Paris-Ile de France

Ces services seront financièrement pris en charge par la CCI, à hauteur de ceux dont bénéficie tout créateur ou repreneur d'entreprise.

Cette demande sera effectuée avant la fin théorique du préavis, qu'il soit effectué ou non.

La CCI employeur lui donnera, alors, les coordonnées du service d'aide aux entreprises le mieux à même, notamment géographiquement, de l'aider.

### **Article 10 : Date d'effet et durée d'application du présent dispositif**

Les dispositions de la présente annexe prennent effet au 1<sup>er</sup> janvier 2016, pour une durée indéterminée.

Tous les licenciements pour suppression de poste engagés par la délibération de l'Assemblée Générale de la CCI employeur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 se dérouleront conformément à ces dispositions.

Les licenciements pour suppression de poste dont la procédure a été engagée par la délibération de l'Assemblée Générale avant le 1<sup>er</sup> janvier 2016 se dérouleront conformément aux dispositions des articles 35-1, 35-2 et 35-3 ainsi que l'article 50 du Statut en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur du présent chapitre, même si les départs effectifs des collaborateurs licenciés ont lieu après cette entrée en vigueur.