

# Avis et communications

## AVIS DIVERS

### MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE ET DES FINANCES

**Avis relatif à la décision du 19 juin 2018 de la Commission paritaire nationale des chambres de commerce et d'industrie instituée par la loi n° 52-1311 du 10 décembre 1952 relative à l'établissement obligatoire d'un statut du personnel administratif des chambres d'agriculture, des chambres de commerce et des chambres de métiers**

NOR : ECOI1819646V

Par décision en date du 19 juin 2018, la Commission paritaire nationale (CPN) des chambres de commerce et d'industrie instituée par la loi n° 52-1311 du 10 décembre 1952 relative à l'établissement obligatoire d'un statut du personnel administratif des chambres d'agriculture, des chambres de commerce et des chambres de métiers a arrêté les dispositions suivantes :

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

La CPN modifie le chapitre 2 de l'annexe 1 à l'article 52 relative au régime de prévoyance complémentaire et de remboursement des frais de santé telle qu'elle se présente en annexe 1 :

- le chapitre 2 concerne l'accord relatif à la mise en place d'un régime complémentaire de remboursement des frais de santé à caractère collectif et à adhésion obligatoire dans les compagnies consulaires.

#### Article 2

La CPN modifie l'annexe 3 à l'article 6 concernant l'accord-cadre relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et à la formation professionnelle continue telle qu'elle se présente en annexe 2.

#### Article 3

La CPN modifie l'annexe 2 à l'article 13 *bis* du statut concernant l'accord-cadre relatif à la prévention des risques psycho-sociaux telle qu'elle se présente en annexe 3.

#### Article 4

La CPN modifie l'article 3 de l'annexe à l'article 33 du statut relatif à la cessation d'un commun accord de la relation de travail telle qu'il se présente en annexe 4.

#### Article 5

La CPN modifie l'article 20 du statut et adopte un nouvel article 20 *bis* (annexe 5).

L'article 20 précité est remplacé par les dispositions suivantes :

#### « Article 20

#### « Treizième mois

« Tous les agents titulaires ou stagiaires bénéficient d'un treizième mois de rémunération. Ce treizième mois est payable en fin d'année à défaut d'autres modalités de paiement prévues dans le règlement intérieur régional. La rémunération mensuelle indiciaire brute servant de référence au calcul du 13<sup>e</sup> mois est celle du mois au titre duquel intervient le dernier versement.

« Ce treizième mois, payable en fin d'année à défaut d'autres modalités de paiement prévues dans le règlement intérieur régional, sera égal, pour chaque agent, à un mois de rémunération mensuelle indiciaire brute, telle que définie au 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 15 du statut, avec application du principe de proportionnalité intégrale pour la prise en compte des années incomplètes. Le même principe est appliqué lorsque la relation de travail est suspendue au cours de l'année sans maintien de rémunération ou indemnisation par la CCI de région. Les suspensions de la relation de travail durant lesquelles la CCI de région maintient la rémunération de l'agent ou complète les

indemnités légales de sécurité sociale conformément aux articles 30,31, et 32 du statut n'ont pas d'incidence sur l'assiette du treizième mois.

« L'assiette de calcul du treizième mois sera proratisée en fonction du temps de travail d'un agent accomplissant un service inférieur à celui d'un agent à temps complet. Pour ce faire, il est tenu compte du temps de travail auquel l'agent est soumis durant la période de référence servant à déterminer l'assiette de calcul du treizième mois. »

Il est créé l'article 20 *bis* suivant :

« Article 20 *bis*

« *Primes*

« Chaque compagnie consulaire peut prévoir le principe d'une enveloppe globale de primes autres que celles réservées aux augmentations et promotions au choix.

« Ces primes exceptionnelles peuvent être attribuées individuellement ou collectivement en reconnaissance d'actions particulières qui ne peuvent faire l'objet ni d'une rémunération horaire, ni d'une augmentation ou promotion.

« Le montant annuel des primes versées fait l'objet d'une communication et d'un débat en commission paritaire régionale sur leurs modalités d'attribution comportant au moins, par CCI :

« – le montant global ;

« – la répartition par motif ;

« – la répartition hommes/femmes ;

« – la répartition par niveau d'emplois (tel que définis par l'accord méthodologique d'expérimentation et de mise en œuvre de la classification nationale des emplois).

« Des modalités d'information complémentaires peuvent être déterminées en CPR.

« Les responsables hiérarchiques expliqueront les motifs d'attribution des primes ainsi que leur montant, notamment lors de l'entretien professionnel. »

Article 6

La CPN modifie l'article 1<sup>er</sup> de l'annexe 2 à l'article 26 concernant l'accord-cadre relatif au télétravail tel qu'il se présente en annexe 6.

ANNEXES

ANNEXE 1

COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DU 19 JUIN 2018

**Annexe 1 à l'article 52 : régime de prévoyance complémentaire et de remboursement des frais de santé**

*Adoptée par la CPN du 4 décembre 2012*

*Modifié par la CPN du 17 octobre 2017*

*Modifié par la CPN du 19 juin 2018*

S'inscrivant dans le cadre de la mise en œuvre de la loi du 23 juillet 2010 instituant la réforme du réseau consulaire, les partenaires sociaux, réunis au sein de la Commission paritaire nationale, ont jugé important de permettre à l'ensemble des collaborateurs de bénéficier d'un dispositif national de prévoyance complémentaire et de remboursement complémentaire des frais de santé au 1<sup>er</sup> janvier 2013, date de rattachement des personnels aux chambres de commerce et d'industrie de région.

Il est rappelé qu'à ce titre, et entre autres, CCI France définit et suit la mise en œuvre de la politique générale du réseau en matière de gestion des personnels des chambres. La Commission paritaire nationale négocie et signe les accords nationaux en matière sociale applicables aux personnels des chambres, qui sont soumis à un agrément dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat s'ils ont un impact sur les rémunérations.

CCI FRANCE peut également passer, pour son propre compte ou pour celui de tout ou partie des chambres du réseau, des marchés ou des accords-cadres. Elle peut assurer la fonction de centrale d'achats au sens des dispositions de la commande publique telles que prévues par l'ordonnance n° 2015-899 du 23 juillet 2015 relative aux marchés publics, pour le compte de tout ou partie des Chambres de région, des Chambres territoriales et départementales d'Ile-de-France.

Les principaux enjeux et objectifs poursuivis par CCI FRANCE et par l'ensemble des chambres de commerce et d'industrie de région, employeurs des agents publics à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013 (à l'exception de ceux employés au sein des services industriels et commerciaux gérés par chambres de commerce et d'industrie territoriales), et par

les organisations syndicales et les représentants du personnel, liés à la mise en place de ce dispositif, sont de trois ordres :

- un cadre de protection sociale harmonisé, équitable et responsable, pour les collaborateurs de CCI FRANCE et des CCI de région, favorisant leur mobilité ;
- des prestations et des garanties de qualité adaptées aux besoins et caractéristiques de la population consulaire et de ses ayants droits, au plus près de la situation familiale des collaborateurs ;
- des régimes équilibrés nationaux permettant d’assurer, dans le temps, leur maîtrise et leur optimisation tant sur les plans qualitatif qu’économique.

A cet effet, la Commission paritaire nationale du 4 décembre 2012 a institué un comité de suivi dédié pour assurer le contrôle, l’analyse et le suivi des comptes, ainsi que la gestion de ces régimes.

Ce comité est composé de trois membres par organisation syndicale représentative siégeant en Commission paritaire nationale et d’un nombre de membres de la délégation des présidents qui ne peut être supérieur à l’ensemble des membres désignés par les organisations syndicales.

Le cas échéant, les votes ont lieu par délégation, chaque délégation comptant une voix.

Le comité de suivi adopte un règlement de fonctionnement prévoyant notamment ses modalités de composition et de convocation.

L’équilibre financier de chaque régime est étudié chaque année par le comité de suivi en fonction du rapport présenté par l’assureur concerné et des indicateurs définis par le comité de suivi en lien avec le titulaire du contrat.

Par ailleurs, en cas de modification substantielle de la législation ou la réglementation de remboursement de la sécurité sociale susceptible de remettre en cause de façon importante l’équilibre financier des régimes ou en cas d’impact financier sur les régimes, quelle qu’en soit la cause, le comité de suivi se réunit titre exceptionnel pour en examiner les conséquences et proposer les évolutions nécessaires à la Commission paritaire nationale.

Toute modification du niveau des garanties ou de la nature des prestations ne peut intervenir que dans le cadre d’une révision du tableau de garanties au régime de prévoyance complémentaire et du tableau de garanties du régime frais de santé, tels que définis par le contrat conclu entre CCI France et le prestataire, assureur du régime en cause.

Par ailleurs, les agents des CCI Employeurs siégeant au sein des organes de gouvernance, lorsque de telles instances existent, seront convoqués en tant que de besoin pour y participer.

Les accords adoptés par la Commission paritaire nationale le 4 décembre 2012 et modifié en CPN le 17 octobre 2017 et le 19 juin 2018, mettent respectivement en place :

- le régime national de prévoyance complémentaire portant sur la couverture assurance des risques décès (capital décès/PTIA, allocation d’obsèques, rente d’éducation, rente de conjoint), incapacité temporaire totale de travail (ITT), incapacité temporaire professionnelle, invalidité et incapacité permanente professionnelle ;
- et le régime national de remboursement complémentaire des frais de santé.

## CHAPITRE II

### ACCORD RELATIF À LA MISE EN PLACE D’UN RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE REMBOURSEMENT DES FRAIS DE SANTÉ À CARACTÈRE COLLECTIF ET À ADHÉSION OBLIGATOIRE DANS LES COMPAGNIES CONSULAIRES

*Adopté en Commission paritaire nationale le 4 décembre 2012*

*Modifié par la CPN du 22 septembre 2014*

*Modifié par la CPN du 17 octobre 2017*

#### **Préambule**

La Commission paritaire nationale adopte ce qui suit en application de l’article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

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

##### *Objet de l’accord*

Le présent accord a pour objet de définir les conditions d’une couverture complément collective à adhésion obligatoire de remboursement des frais de santé dans le réseau consulaire au profit des personnels et de leurs ayants droit, visés aux articles 2 et 3 du présent accord.

La couverture complémentaire ainsi définie répond aux normes du « contrat responsable et solidaire », conformément à la réglementation en vigueur.

Cette couverture permettra par le biais du contrat cadre qui aura été souscrit par CCI FRANCE pour le compte du réseau des Chambres de Commerce et d’Industrie, de compléter, en remboursement des frais de santé exposés au profit de ces personnels et de leurs ayants droit.

Les particularités liées au régime local d’assurance maladie complémentaire obligatoire des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle sont prises en compte.

## Article 2

*Champ d'application de l'accord de remboursement complémentaire des frais de santé*

Sont visés tous les agents bénéficiaires et leurs ayants droit, définis à l'article 3 du présent accord et employés par CCI France et les Chambres de Commerce et d'Industrie de région, ci- après dénommées « Compagnies Consulaires », à l'exception des agents employés par la CCI de Saint-Pierre-et-Miquelon.

L'ensemble des dispositions du droit commun en matière de régime de protection sociale complémentaire est applicable au présent régime.

## Article 3

*Personnels bénéficiaires et ayants droit*

Les personnels mentionnés ci-dessous adhèrent obligatoirement au régime. Cette obligation résulte de la validité du présent accord qui s'impose donc dans les relations individuelles travail. Le personnel concerné ne peut donc pas s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisation, précompte expressément mentionné sur leur bulletin de paie.

Le personnel doit fournir tous les renseignements nécessaires à leur affiliation.

## Article 3.1

*Les personnels actifs agents publics*

Sont et seront affiliés obligatoirement au régime, à compter de sa mise en place sans distinction de catégorie socioprofessionnelle les personnels actifs agents publics présents et à venir suivants :

- Les collaborateurs permanents, quel que soit leur temps de travail (temps plein/temps partiel) :
  - les collaborateurs titulaires ;
  - les collaborateurs en stage probatoire ;
  - les collaborateurs permanents hors statut.
- Les collaborateurs contractuels quel que soit leur temps de travail (temps plein/temps partiel) :
  - les collaborateurs relevant du titre IV du statut du personnel administratif des Compagnies Consulaires ;
  - les collaborateurs hors statut.

## Article 3.2

*Les personnels employés dans des conditions de droit privé*

Sont et seront également affiliés obligatoirement au présent régime, sans distinction de catégorie socioprofessionnelle et sans condition d'ancienneté, les collaborateurs employés dans des conditions de droit privé, notamment ceux bénéficiaires de contrat aidé ou de contrat d'apprentissage, employés par les CCI Employeurs visés à l'article 2.

## Article 3.3

*Les personnels exclus : les personnels relevant du titre IV bis du statut du personnel administratif des Compagnies Consulaires*

Les vacataires, tels que définis par le titre IV bis du présent statut ne sont pas couverts par le présent accord en leur qualité de catégorie objective au sens décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012, tel que modifié en dernier lieu par le décret n° 2014-786 du 8 juillet 2014.

En effet, la spécificité des interventions des vacataires (interventions occasionnelles principalement à des fins d'enseignement) liée à la particularité de leur statut, ainsi que l'organisation spécifique de leurs interventions (interventions ponctuelles, exclusivement circonscrites à la réalisation de tâches précisément définies et non durables) et l'absence de mensualisation de leur rémunération (rémunération pour chaque vacation, c'est-à-dire par intervention) sont de nature à justifier une différence de traitement opérée avec les autres agents des CCI Employeurs (Tribunal des affaires de sécurité sociale de Paris 20 mai 2016).

## Article 3.4

*Les ayants droit*

Les ayants droit des personnels visés aux articles 2, 3.1 et 3.2 du présent accord sont et seront également affiliés à titre obligatoire au présent régime.

## Article 3.5

*Définition des ayants droit*

Pour l'application du présent régime, il faut entendre par ayants droit, lors de l'affiliation, les acceptations respectives suivantes :

**Le conjoint :** la personne, quel que soit son sexe, lié au personnel bénéficiaire par les liens du mariage (au sens de l'article 143 du code civil), non séparé(e) de corps ou non divorcé(e) par un jugement définitif passé en force de chose jugée ;

**Le partenaire lié par un PACS :** la personne, quel que soit son sexe, ayant conclu avec le personnel bénéficiaire un pacte civil de solidarité (PACS) dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7-1 du code civil ;

**Le concubin :** la personne, quel que soit son sexe, vivant avec le personnel bénéficiaire en concubinage au sens de l'article 515-8 du code civil, au même domicile, de façon notoire et continue depuis au moins deux ans à la date de l'évènement ouvrant droit aux prestations. Aucune durée n'est exigée si un enfant est né ou à naître de cette union. Les concubins ne doivent ni l'un ni l'autre être par ailleurs mariés ou liés par un PACS.

La preuve du lien se fera par déclaration sur l'honneur signée par chacun des intéressés certifiant que le concubinage est notoire et accompagnée impérativement de la justification du domicile commun respectant les conditions ci-dessus :

**Les enfants à charge :**

Sont considérés comme enfants à charge, les enfants légitimes, reconnus, adoptifs, recueillis, du personnel bénéficiaire ou de son conjoint ou partenaire lié par un PACS ou concubin, qui remplissent cumulativement les conditions suivantes :

Condition d'âge :

- être âgé de moins de 18 ans ;
- ou être âgé de 18 ans à 28 ans révolus, en cas de poursuites d'études (études secondaires ou supérieures, cursus de formation professionnelles en alternance – dans le cadre d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, d'un contrat d'aide à l'insertion ou encore dans le cadre d'une inscription au CNED [1]) ; la période de garantie pour la dernière année d'études est fixée du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre ;
- quel que soit leur âge s'agissant des enfants reconnus invalides ou handicapés avant leur 18<sup>e</sup> anniversaire (ou avant leur 29<sup>e</sup> anniversaire pour ceux qui respectaient les conditions de l'alinéa précédent), sous réserve qu'ils perçoivent une allocation d'éducation de l'enfant handicapé ou une allocation aux adultes handicapés, prévues aux articles L. 541-1 ou L. 821-1 du code de la sécurité sociale.

Condition de rattachement fiscal :

être fiscalement à charge du personnel bénéficiaire, c'est-à-dire entrer dans la détermination du quotient familial du personnel bénéficiaire ou percevoir une pension alimentaire déductible de leur revenu imposable.

Condition d'activité salariée :

- ne pas exercer d'activité professionnelle ou exercer une activité professionnelle procurant des revenus inférieurs à 55 % du SMIC (sauf en cas de poursuite d'étude en alternance) ;
- à l'issue des études, si l'enfant n'a pas atteint la limite d'âge 28 ans révolus et qu'il est inscrit à l'Assurance-chômage en qualité de primo-demandeur d'emploi, la période de garantie est étendue pour une année civile (si la limite d'âge est atteinte au cours de ladite année civile, alors l'enfant cesse d'être considéré comme à charge à la date du 29<sup>e</sup> anniversaire).

Sont considérés comme enfants à charge, les enfants nés ou à naître dans les 300 jours suivant le décès du personnel bénéficiaire.

**Les ascendants et cohabitants à charge :**

Les ascendants à charge sont les personnes dites auteurs directs soit au premier degré (mère, père), soit à un degré plus éloigné dans la ligne maternelle ou paternelle (grands-parents) fiscalement à charge du personnel bénéficiaire (c'est-à-dire que l'ascendant entre dans la détermination du quotient familial du personnel ou que ce dernier perçoive une pension alimentaire déductible de leur revenu imposable).

Le cohabitant à charge est la personne vivant avec le personnel bénéficiaire au même domicile, de façon notoire et continue depuis au moins douze (12) mois à la date de l'évènement ouvrant droit aux prestations et qui est à sa charge totale, effective et permanente. Une seule personne peut être ayant droit du personnel bénéficiaire à ce titre.

## Article 4

*Cas de dispenses au caractère obligatoire de l'affiliation*

L'obligation d'affiliation des personnels bénéficiaires et, le cas échéant, de leurs ayants droit, au régime, s'entend sous réserve qu'ils ne bénéficient pas d'un des cas de dispenses d'affiliation décrits ci-après.

Ainsi, les personnels bénéficiaires pourront refuser de s'affilier au régime, pour eux-mêmes et, le cas échéant, pour leurs ayants droit, en application des facultés de dispense d'affiliation d'ordre public prévues aux

articles L. 911-7 III, L. 911-7-1 et D. 911-2 du code de la sécurité sociale, selon les modalités de l'article D. 911-5 du même code, outre les facultés de dispense d'adhésion mentionnées à l'article R. 242-1-6 dudit code.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article D. 911-3 du code de la sécurité sociale, une faculté de dispense d'adhésion est ouverte, au choix des personnels bénéficiaires, au profit de leurs ayants droit affiliés au régime, sous réserve que ces derniers soient déjà couverts par ailleurs par un régime frais de santé à titre collectif à adhésion obligatoire.

Dans le cadre de ces dérogations au caractère obligatoire du régime, les personnels bénéficiaires concernés seront tenus de produire, auprès de la CCI Employeur, une demande écrite et expresse pour y déroger et d'apporter tous documents permettant de justifier leur situation. Ils devront également produire périodiquement tous justificatifs utiles au maintien ou au renouvellement de la dispense d'affiliation.

Les personnels bénéficiaires seront tenus de cotiser au régime dès lors qu'ils cesseront de justifier de la situation leur permettant de bénéficier d'une dispense d'affiliation.

## Article 5

### *Garanties de remboursement complémentaire des frais de santé*

Le contenu des garanties et leurs modalités de mise en œuvre sont décrits au contrat collectif d'assurance souscrit par CCI France. En aucun cas, ils ne sauraient constituer un engagement pour les CCI Employeurs, qui ne sont tenues, à l'égard de leurs personnels, qu'au seul paiement des cotisations. Par conséquent, le contenu des garanties relève de la seule responsabilité de l'organisme assureur, au même titre que les modalités, limitations et exclusions de garanties.

Le contrat souscrit par CCI FRANCE doit être conforme :

A la réglementation relative aux « contrats responsables », définie aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale ;

Aux dispositions relatives au « panier de soins minimum » définies aux articles L. 911-7 et D. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Dès lors, les garanties du régime respectent en toutes circonstances les exigences en termes d'interdictions, d'obligations minimales et plafonds de prise en charge.

Les prestations du régime du présent accord couvrent les bénéficiaires cotisants et leurs ayants droit au titre d'un ensemble de garanties dites de « base » à adhésion obligatoire, sans préjudice des cas de dispense définis à l'article 4 du présent accord. Ce régime proposera également une option à adhésion individuelle et facultative.

Les garanties, selon les postes, sont exprimées en pourcentage du Plafond mensuel de sécurité sociale (PMSS) ou de la Base de Remboursement de la sécurité sociale (BR) ou de la Base de Remboursement de la sécurité sociale reconstituée (BRR).

Le régime proposera également aux collaborateurs, à la demande de la Commission paritaire nationale, un dispositif de prévention, de services et d'action sociale.

## Article 6

### *Cotisations*

#### Article 6.1

### *Définition de l'assiette du taux et de la répartition*

Le régime est composé d'une base obligatoire et d'une option facultative qui est entièrement à la charge de l'agent. Le personnel bénéficiaire sera obligatoirement affilié la tarification appropriée en fonction de sa composition familiale, sauf cas de dispense prévus à l'article 4 du présent accord, c'est-à-dire selon une structure de cotisation : isolé/duo/famille.

Les cotisations sont prises en charge par la Compagnie Consulaire et les personnels bénéficiaires dans les conditions suivantes :

	Part Employeur	Part Personnel bénéficiaire
Régime obligatoire	70 %	30 %
Option facultative	-	100 %

Les cotisations relatives aux garanties visées à l'article 5 sont exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).

Les personnels bénéficiaires affiliés au régime local d'assurance maladie complémentaire obligatoire des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle bénéficient de tarifs minorés de cotisations sur le régime de base et le régime optionnel :

- pour ces personnels, les prestations complémentaires au titre du présent accord sont déterminées après déduction de celles déjà garanties par le régime général d'assurance maladie et le régime local ;

- les cotisations à la charge de la CCI Employeur et des personnels concernés sont alors réduites dans une proportion représentative du différentiel de prestations résultant de la déduction mentionné à l’alinéa précédent ;
- l’employeur assure, conformément à la répartition mentionnée au tableau ci-dessus, le financement de ce différentiel.

## Article 6.2

### *Les cotisations acquittées*

Les personnels bénéficiaires devront obligatoirement acquitter la cotisation correspondant à leur situation de famille réelle :

- sans personne à charge : cotisation « isolé » ;
- un ayant droit : cotisation « duo » ;
- avec plusieurs ayants droit : cotisation « famille ».

Seuls les personnels, sans aucun ayant droit à charge, qui justifient de cette situation de famille ont la faculté de demander l’application de la cotisation « Isolé ».

Les ayants droit induisent pour ce personnel une obligation de verser la cotisation « duo » ou « famille ».

Les personnels ont l’obligation d’informer leur CCI Employeur de tout changement intervenu dans leur situation familiale.

Toutefois, ils pourront cotiser au tarif « isolé » malgré leur situation de famille réelle, s’ils sont en mesure de justifier que leurs ayants droit sont éligibles à l’un des cas de dispenses, applicables auxdits ayants droit, détaillés à l’article 4 ci-dessus et dans les conditions qu’il stipule.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l’article D. 911-3 du code de la sécurité sociale, une faculté de dispense d’adhésion est ouverte, au choix du personnel, au profit de leurs ayants droit, sous réserve que ces derniers soient déjà couverts par ailleurs à titre collectif et obligatoire.

Ces agents devront demander, par écrit, auprès de leur employeur, à cotiser au tarif « isolé » et produire chaque année, au plus tard le 31 janvier de l’année en cours, tout justificatif attestant de la couverture de leurs ayants droit par ailleurs. La dispense des ayants droit prendra effet le 1<sup>er</sup> jour du mois civil qui suit la demande. A défaut de présentation des justificatifs nécessaires, avant le 1<sup>er</sup> février, ils devront obligatoirement cotiser au tarif « duo » ou « famille » correspondant à leur situation de famille réelle.

## Article 6.3

### *Evolution ultérieure du montant de la cotisation*

Il est expressément convenu qu’en application du présent accord, l’obligation des CCI Employeurs se limite au seul paiement de la « part Employeur » des cotisations selon la répartition rappelée à l’articles 6.1 ci-dessus pour leurs taux et montants arrêtés au marché public et au contrat collectif d’assurance conclus pour son application.

Les augmentations futures éventuelles des cotisations, dues notamment à un changement de législation, de réglementation ou à un mauvais rapport sinistres à primes, seront réparties dans les mêmes proportions que la répartition des cotisations, entre l’employeur et les personnels bénéficiaires, fixée à l’article 6.1 ci-dessus.

Ces évolutions feront l’objet d’une information à la Commission paritaire nationale ou au groupe de travail qu’elle aura constitué.

Dans la mesure où l’évolution annuelle des taux de cotisations proposés par l’organisme assureur excéderait, en fonction des résultats du régime, le taux de 10 % de l’exercice précédent, la Commission paritaire nationale ou le groupe de travail examinera les adaptations utiles à mettre en œuvre pour ne pas dépasser ce seuil et envisager la révision du présent accord afin de déterminer, le cas échéant, une nouvelle répartition des cotisations fixée à l’article 6.1 ci-dessus.

En cas de désaccord empêchant la conclusion de cette révision, l’augmentation du taux des cotisations employeur n’excédera pas le taux d’évolution annuelle de l’année précédente de l’indice CSBM.

Pour le reste, une réduction de garanties devrait être envisagée à due concurrence, de telle sorte que le budget de cotisations défini suffise au financement desdits régimes.

## Article 7

### *Maintien des garanties en cas de suspension de la relation de travail*

## Article 7.1

### *Suspension de la relation de travail non indemnisée*

En cas de suspension de la relation de travail pour des raisons autres que médicales et ne donnant pas lieu à rémunération (conformément au statut), les garanties du régime sont suspendues, sauf en cas de congé parental total qui relève des dispositions de l’article 7.2 ci-dessous.

Toutefois, le personnel bénéficiaire peut demander le maintien, à titre individuel, de leur couverture. Dans ce cas, il s'acquitte volontairement de la totalité de la cotisation (part Personnel bénéficiaire et par Employeur) dans les mêmes conditions que les personnels en activité.

La demande devra être formalisée auprès de l'organisme assureur avant la date d'effet de la suspension de la relation de travail.

## Article 7.2

### *Suspension de la relation de travail indemnisée*

L'adhésion des personnels bénéficiaires au régime est maintenue obligatoirement en cas de suspension de leur relation de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période :

- d'un maintien de salaire, total ou partiel ;
- ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur ;
- ou d'une pension d'invalidité ou d'une rente d'incapacité ou d'indemnités journalières de la sécurité sociale ;
- congé maternité ou paternité ou d'adoption ;
- ou d'une formation indemnisée dans le cadre d'un régime légal ou réglementaire.

Dans une telle hypothèse la CCI Employeur versera une contribution calculée selon les règles applicables à ce personnel pendant toute la période de suspension de la relation de travail indemnisée. Parallèlement, le personnel continuera à s'acquitter de sa propre part de cotisation.

## Article 8

### *Rupture de la relation de travail*

Le bénéfice du dispositif de portabilité des droits en matière de remboursement de frais de santé, tel qu'instauré par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, est applicable aux personnels bénéficiaires des CCI Employeurs visés aux articles 2 et 3 du présent accord pour une durée maximale de douze (12) mois.

Les personnels des CCI Employeurs couverts collectivement par le régime de remboursement des frais de santé visé au présent chapitre, bénéficient du maintien à titre gratuit des garanties de ce régime en cas de cessation des fonctions ouvrant droit à la prise en charge par le régime d'assurance chômage dans les conditions suivantes :

- le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation des fonctions pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée des fonctions ou du dernier engagement (ou le cas échéant des derniers engagements lorsqu'ils ont été consécutifs) au sein du réseau des CCI de France. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder douze (12) mois ;
- le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursement complémentaires aient été ouverts au sein des CCI Employeurs ; le maintien des garanties collectives dont il s'agit porte aussi bien sur la couverture de base que sur la couverture optionnelle si cette dernière a été souscrite par le bénéficiaire avant la fin de ses fonctions ou de son contrat de travail ;
- l'ancien agent concerné justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article.

Le présent article est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du collaborateur qui bénéficient effectivement des garanties du présent accord à la date de la cessation des fonctions.

Les CCI Employeurs se chargeront de signaler le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informeront l'organisme assureur de la fin de l'engagement.

Le financement du maintien des garanties susvisées est assuré par mutualisation. Aucune contrepartie de cotisation ne sera donc demandé à l'ancien personnel bénéficiant du maintien temporaire des garanties au titre de cette portabilité.

## Article 9

### *Choix de l'organisme assureur*

La mise en œuvre de la couverture complémentaire de remboursement des frais de santé fera l'objet de la conclusion d'un contrat cadre avec l'organisme qui aura été retenu en application du code des marchés publics auquel est soumise CCI FRANCE en tant que centrale d'achats, comme rappelé dans le préambule général.

Chaque Compagnie Consulaire usager de la centrale d'achat souscrira en son nom propre.

En tout état de cause, l'organisme retenu devra répondre aux critères énoncés au sixième alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Conformément à l'article L. 912-2 du code de la sécurité sociale, les conditions de choix de l'organisme assureur seront réexaminées par la Commission paritaire nationale, dans un délai qui ne pourra excéder cinq ans à compter de la prise d'effet du présent accord et en tout état de cause, à une date ne pouvant excéder l'échéance applicable au régime national remboursement de frais de santé. A cet effet, la Commission paritaire nationale ou un groupe



travail qu'elle aura constitué examinera les évolutions nécessaires des garanties de remboursement complémentaire des frais de santé qui figureront dans le cahier des charges.

#### Article 10

##### *Prise d'effet. – Durée. – Modification*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet dès la souscription par CCIFRANCE d'un contrat cadre auprès de l'organisme qui aura été retenu et en tout état de cause au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Il pourra être modifié conformément aux dispositions de l'Annexe 1 à l'article 6 du statut du personnel administratif des Chambres de Commerce et d'Industrie.

---

(1) CNED : Centre national d'enseignement à distance.

#### ANNEXE 2

##### COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DU 19 JUIN 2018

#### **Annexe 3 à l'article 6 : accord-cadre relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et à la formation professionnelle continue**

*Modifié en CPN le 19 juin 2018*

#### Article 6

##### *Mise en œuvre du Compte Personnel de Formation (CPF)*

Conformément à l'ordonnance n° 2017-43 du 19 janvier 2017 « mettant en œuvre le compte personnel d'activité pour différentes catégories d'agents des chambres d'agriculture, des Chambres de commerce et des chambres de métiers et de l'artisanat » et au décret n° 2017-1872 du 29 décembre 2017 « mettant en œuvre le compte personnel d'activité pour différent catégorie d'agents des chambres d'agriculture, des chambres de commerce et d'industrie, et des chambres de métiers et de l'artisanat », la CPN adopte le présent accord dans l'attente de la modification des dispositions législatives et réglementaires à venir.

#### Article 6.1

##### *Alimentation du compte personnel de formation des agents à temps plein*

Le CPF des agents à temps complet est alimenté de 24 heures par an jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par an dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

#### Article 6.2

##### *Alimentation du compte personnel de formation des agents à temps partiel*

Le CPF des agents à temps partiel est alimenté au prorata de leur temps de travail.

#### Article 6.3

##### *Abondement du compte personnel de formation en l'absence d'entretien annuel pendant 6 ans*

Lorsqu'un collaborateur n'a pas bénéficié, au cours des six années précédentes, de l'entretien professionnel prévu au statut, cent heures de formation supplémentaires sont inscrites à son compte ou cent trente heures pour un agent à temps partiel.

Dans ce cas, la CCI employeur concernée verse à l'organisme collecteur agréé une somme correspondant au nombre d'heures complémentaires ainsi acquises multiplié par un montant forfaitaire de 30 euros, financée par elle et ne s'imputant pas sur l'obligation totale de financement de la formation professionnelle continue prévue par l'annexe 2 à l'article 6 du statut.

Cet abondement complémentaire peut intervenir au plus tôt six ans à compter de l'entrée en vigueur du présent article.

#### Article 6.4

##### *Utilisation du compte personnel de formation pour des formations suivies en tout ou partie pendant le temps de travail*

En ce qui concerne les formations se déroulant en tout ou partie pendant le temps de travail, l'agent doit obtenir l'accord préalable de la CCI employeur sur leur contenu et sur leur calendrier.

Toutefois, l'accord de l'employeur n'est requis que sur le calendrier de formation, lorsqu'un collaborateur souhaite utiliser son compte personnel de formation pour suivre une formation de niveau V ou IV en tout ou partie pendant son temps de travail, ou lorsque la formation est exclusivement financée par les heures acquises au titre de l'article précédent.

#### Article 6.5

##### *Plafond de prise en charge des frais pédagogiques et des frais annexes*

L'organisme paritaire collecteur agréé auquel adhère chaque CCI employeur prend en charge les frais pédagogiques et frais annexes afférents à la formation du collaborateur qui mobilise son compte personnel de formation, pendant son temps de travail ou hors temps de travail, dans le respect des plafonds de prise en charge qu'il définit.

#### Article 6.6

##### *Formations éligibles*

Dans l'attente de l'évolution des dispositions législatives et réglementaires relatives à la formation professionnelle en général et au CPF en particulier, la CPN décide que sont éligibles au CPF, outre les cinq prestations de droit pour tous les collaborateurs, les formations inscrites sur la liste COPANEF, les listes COPAREF et les listes de branche interprofessionnelles.

Chaque Commission Paritaire régionale (Commission Paritaire pour CCI France) peut, par voie d'accord, compléter ces listes. Chaque accord est transmis à CCI France qui établit une liste consolidée transmise pour information à la CPN et à l'organisme gestionnaire du CPF.

#### Article 6.7

##### *Révision des dispositions sur le CIF et le CPF*

Les partenaires sociaux conviennent d'engager la négociation d'un nouvel accord dans les six mois suivant l'adoption de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, afin d'adapter, en tant que de besoin, les dispositifs du statut aux nouvelles dispositions légales et réglementaires.

#### Article 7

##### *Autorisation d'absence pour bilan de compétences*

*Inchangé.*

#### Article 8

##### *Entrée en vigueur*

*Inchangé.*

#### Article 9

##### *Suivi de l'accord*

La Commission chargée de veiller à la bonne application du statut créée par l'article 50 *quinquies* (Commission de Suivi) peut être saisie pour avis sur l'interprétation et les modalités d'application du présent accord.

*Inchangé.*

### ANNEXE 3

#### COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DU 19 JUIN 2018

#### ACCORD-CADRE RELATIF À LA PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

##### **Annexe 2 à l'article 13 bis du statut**

*Adopté en CPN le 7 décembre 2015*

*Modifié par la CPN du 19 juin 2018*

Article 12 bis nouveau

*Le référent RPS*

Le référent RPS est chargé de l'accompagnement de la mise en œuvre du présent accord.

Il est missionné parmi les collaborateurs permanents par le président du comité régional d'hygiène et de sécurité auquel il est rattaché fonctionnellement et est placé sous l'autorité du directeur général de la CCI de région ou son délégué.

Le référent RPS est le facilitateur et la personne ressource régionale sur les problématiques de RPS. Le cas échéant, il peut s'adjoindre la collaboration de relais intermédiaires, sous sa coordination.

Il conseille et coordonne les actions de prévention en matière de RPS entre les différents acteurs et instances concernés (général, comité d'hygiène et sécurité, comité régional d'hygiène et sécurité, direction des ressources humaines/responsable des ressources humaines).

Dans l'exercice de ses missions, le référent peut être amené à rencontrer l'ensemble des collaborateurs qu'il estime nécessaire, à suivre ou à mener des enquêtes, à conseiller sur les modalités de mise en place d'un baromètre social.

Le référent dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions et toutes facilités lui sont données, notamment l'accès aux locaux et aux documents utiles.

Le référent bénéficie d'une formation initiale à son entrée en fonction (stage de deux jours dispensé par CCI France) complétée par une formation spécifique dispensée par un organisme de formation agréé.

Dans l'exercice de sa mission il est tenu au devoir de réserve et de confidentialité.

## Article 16

### *Calendrier de mise en œuvre*

Chaque CCI employeur définit les conditions pratiques de mise en œuvre du présent accord-cadre, dans les meilleurs délais, en fonction de l'environnement et du contexte qui lui sont propres.

Conformément à l'article 5.1 du présent accord, chaque CCI employeur doit mettre en place une sensibilisation et une information de l'ensemble des collaborateurs dans l'année qui suit l'adoption en CPN du présent accord-cadre.

Une campagne de communication sera mise en œuvre à cet effet par CCI France à destination de l'ensemble des CCI employeurs dès l'adoption du présent accord en CPN.

Un bilan consolidé de la mise en œuvre de cet accord sera présenté à la dernière CPN ordinaire.

## ANNEXE 4

COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DU 19 JUIN 2018

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

*Modifié en CPN les 25 septembre 2012, 9 décembre 2014*

*Modifié en CPN les 29 juin et 7 décembre 2015*

*Modifié en CPN le 19 juin 2018*

## Article 3

### *Contenu de la convention*

(...)

Pour les collaborateurs embauchés à temps complet et autorisés à travailler à temps partiel sur le fondement de l'article 26B du statut ou de l'article 27 *ter* (temps partiel parental), 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.

(...)

## ANNEXE 5

COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DU 19 JUIN 2018

### MODIFICATION DE L'ARTICLE 20 DU STATUT

## Article 20

### *Treizième mois*

*Modifié par la CPN du 9 mai 2000.*

*Modifié par la CPN du 11 mars 2003.*

*Modifié par la CPN du 23 octobre 2012.*

*Modifié par la CPN du 4 décembre 2012.*

*Modifié par la CPN du 12 décembre 2017.*

*Modifié par la CPN du 19 juin 2018.*

Tous les agents titulaires ou stagiaires bénéficient d'un treizième mois de rémunération. Ce treizième mois est payable en fin d'année à défaut d'autres modalités de paiement prévues dans le règlement intérieur régional. La rémunération mensuelle indiciaire brute servant de référence au calcul du 13<sup>ème</sup> mois est celle du mois au titre duquel intervient le dernier versement.

Ce treizième mois, payable en fin d'année à défaut d'autres modalités de paiement prévues dans le règlement intérieur régional, sera égal, pour chaque agent, à un mois de rémunération mensuelle indiciaire brute, telle que définie au 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 15 du statut, avec application du principe de proportionnalité intégrale pour la prise en compte des années incomplètes. Le même principe est appliqué lorsque la relation de travail est suspendue au cours de l'année sans maintien de rémunération ou indemnisation par la CCI de région. Les suspensions de la relation de travail durant lesquelles la CCI de région maintient la rémunération de l'agent ou complète les indemnités légales de sécurité sociale conformément aux articles 30, 31 et 32 du statut n'ont pas d'incidence sur l'assiette du treizième mois.

L'assiette de calcul du treizième mois sera proratisée en fonction du temps de travail d'un agent accomplissant un service inférieur à celui d'un agent à temps complet. Pour ce faire, il est tenu compte du temps de travail auquel l'agent est soumis durant la période de référence servant à déterminer l'assiette de calcul du treizième mois.

#### Article 20 bis

##### *Primes*

*Adopté en CPN le 19 juin 2018*

Chaque Compagnie Consulaire peut prévoir le principe d'une enveloppe globale de primes autres que celles réservées aux augmentations et promotions au choix.

Ces primes exceptionnelles peuvent être attribuées individuellement ou collectivement en reconnaissance d'actions particulières qui ne peuvent faire l'objet ni d'une rémunération horaire, ni d'une augmentation ou promotion.

Le montant annuel des primes versées fait l'objet d'une communication et d'un débat en commission paritaire régionale sur leurs modalités d'attribution comportant au moins, par CCI :

- le montant global ;
- la répartition par motif ;
- la répartition hommes/femmes ;
- la répartition par niveau d'emplois (tel que définis par l'accord méthodologique d'expérimentation et de mise en œuvre de la classification nationale des emplois).

Des modalités d'information complémentaires peuvent être déterminées en CPR.

Les responsables hiérarchiques expliqueront les motifs d'attribution des primes ainsi que leur montant, notamment lors de l'entretien professionnel.

#### ANNEXE 6

COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DU 19 JUIN 2018

#### **Annexe 2 à l'article 26 : accord-cadre relatif au télétravail**

*CPN du 22 septembre 2014*

*Modifié par la CPN du 19 juin 2018*

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

##### *Définition, introduction du télétravail, éligibilité*

Le télétravail est une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail utilisant les technologies de l'information dans le cadre de la relation de travail et dans laquelle un travail, qui aurait pu être réalisé dans les locaux des CCI ou de CCI France (ci-dessous dénommées l'employeur), est effectué hors de ces locaux de façon régulière et volontaire.

Le télétravail peut s'effectuer :

- au domicile des agents ;
- dans un télécentre ;
- dans des lieux de travail différents du lieu de travail habituel selon l'activité à réaliser.

Le principe de l'introduction par une CCI employeur du télétravail doit faire l'objet d'une information préalable de la commission paritaire régionale ou de la commission paritaire de CCI France et du comité d'hygiène et de sécurité de l'établissement de rattachement de l'agent en télétravail.

Par ailleurs les conditions pratiques de mise en œuvre du télétravail devront être définies dans une note de service nationale, adaptée par chaque CCI de région dans le strict respect du présent accord.

La mise en place du télétravail est liée à sa compatibilité avec le ou les emplois concernés. L'agent concerné doit occuper un poste de nature à être exercé en partie à distance et disposer d'une capacité d'autonomie suffisante, ces conditions étant laissées à l'appréciation de l'employeur.

En outre, une attention particulière est portée aux catégories de collaborateurs pour lesquelles le télétravail peut améliorer l'organisation de leur travail (seniors, travailleurs handicapés, femmes enceintes, collaborateurs dont le domicile est éloigné du lieu de travail...) ou si le télétravail peut faciliter le retour à l'emploi après une période d'absence. Chaque employeur procède à l'analyse individuelle de la compatibilité du poste concerné avec une organisation sous forme de télétravail.

Cette analyse de la compatibilité est menée au regard notamment de :

- la possibilité d'effectuer pour l'agent concerné une partie de ses activités depuis un lieu de télétravail, selon les critères rappelés ci-après ;
- l'organisation du service, du nombre d'agents déjà en télétravail ou travaillant à temps partiel au sein du service, de l'ancienneté dans l'équipe, etc. La note de service pourra définir des critères d'éligibilité au télétravail :
  - critères individuels tenant à l'agent : maîtrise du poste occupé, autonomie dans l'organisation et la gestion du temps de travail, etc. ;
  - critères tenant au domicile de l'agent : ligne internet ADSL, couverture par le réseau de téléphonie mobile utilisé par l'employeur, installation électrique conforme, etc.

En tout état de cause, les agents en stage probatoire, les agents non permanents relevant du titre IV du statut dont l'ancienneté est inférieure à un an (à compter de la date initiale d'embauche dans le cadre d'une relation de travail continue), les agents en période de test professionnel faisant suite à une mobilité fonctionnelle ou géographique, les salariés en contrat d'apprentissage et les salariés bénéficiaires de contrats aidés, ne sont pas éligibles au télétravail.

Le télétravail sera organisé par journée entière de travail (avec au minimum un jour sur site par semaine).