

Avis et communications

AVIS DIVERS

MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE ET DES FINANCES

Avis relatif à la décision du 12 décembre 2017 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 : ECOI1800014V

Par décision du 12 décembre 2017, 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 unique

La décision mentionnée ci-dessous est annexée au statut du personnel administratif des chambres de commerce et d'industrie :

Accord modifiant le statut du personnel administratif des CCI (annexe 1).

ANNEXE 1

COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DU 12 DÉCEMBRE 2017

ACCORD MODIFIANT LE STATUT DU PERSONNEL ADMINISTRATIF DES CCI

Article 1^{er}

Champ d'application

Modifié par la CPN du 2 juin 2004

Modifié par la CPN du 19 décembre 2012

Modifié par la CPN du 22 septembre 2014

Modifié par la CPN du 12 décembre 2017

Le présent statut s'applique de plein droit à l'ensemble des agents ayant la qualité d'agent de droit public et qui occupent un emploi permanent à temps complet dans les services :

- de CCI FRANCE,
- des Chambres de Commerce et d'Industrie de Région,
- des Chambres de Commerce et d'Industrie territoriales, départementales et locales,
- des Groupements interconsulaires.

ci-après désignés Compagnies Consulaires.

Il s'applique également à tous les agents ayant la qualité d'agent de droit public et occupant un emploi permanent et travaillant à temps partiel, à condition que ces agents accomplissent un service au moins égal à 40 % de la durée hebdomadaire du travail d'un agent à temps complet.

Pour ces deux catégories d'agents (collaborateurs occupant un emploi à temps complet et collaborateurs accomplissant un service au moins égal à 40 % de la durée hebdomadaire du travail d'un agent à temps complet) le cumul d'un emploi au sein d'une Compagnie Consulaire et d'une autre activité professionnelle est interdit, sous réserve des dispositions figurant à l'Article 1 *bis* du présent Statut.

Les agents contractuels relevant du Titre IV du présent Statut sont également soumis au principe d'interdiction de cumul d'emplois, sous réserve des dispositions figurant à l'article 1 *bis* du présent Statut.

La situation des agents contractuels ayant la qualité d'agent de droit public, est régie par les dispositions du titre IV du présent statut.

La situation des vacataires est exclusivement régie par les dispositions du Titre IV *bis* du Statut.

Article 1 bis

Règles de cumul

Créé par la CPN du 2 juin 2004

Modifié par la CPN du 22 septembre 2014

Modifié par la CPN du 12 décembre 2017

L'interdiction de cumul stipulée à l'alinéa 3 de l'article 1 ne s'applique pas à la production des œuvres scientifiques, littéraires ou artistiques, dès lors que cette activité s'exerce en dehors du temps de travail.

- Par dérogation à l'interdiction de cumuler un emploi au sein d'une Compagnie Consulaire et une activité professionnelle, les agents statutaires (travaillant à temps complet ou accomplissant un service au moins égal à 40 % de la durée hebdomadaire du travail d'un collaborateur à temps complet) peuvent, à titre exceptionnel, bénéficier d'exceptions leur permettant d'exercer une activité professionnelle complémentaire dans les domaines suivants : expertises ou consultations après autorisation de la Compagnie Consulaire
- enseignement dans les domaines ressortissant de la compétence des intéressés après autorisation de la Compagnie Consulaire
- professions libérales découlant de leurs fonctions exercées par les membres du personnel enseignant, technique ou scientifique, après information préalable de la Compagnie Consulaire.

Il leur est toutefois interdit de donner des consultations, des conseils, de procéder à des expertises et de plaider en justice dans les litiges, intéressant les Compagnies Consulaires.

Toutefois, ces exceptions ne peuvent être permises qu'en l'absence de conflit d'intérêt avec l'activité principale exercée au sein de la Compagnie Consulaire ou avec toute autre activité de celle-ci.

Par dérogation à l'interdiction de cumuler un emploi au sein d'une Compagnie Consulaire et une autre activité professionnelle, les agents recrutés à temps partiel accomplissant un service au moins égal à 40 % de la durée hebdomadaire du travail d'un collaborateur à temps complet peuvent demander à le cumuler avec une autre activité professionnelle rémunérée, à condition que cette activité ne soit pas incompatible avec les intérêts de la Compagnie Consulaire.

Par dérogation à l'interdiction de cumuler un emploi au sein d'une Compagnie Consulaire et une autre activité professionnelle, tous les agents statutaires peuvent s'inscrire en tant que micro-entrepreneur ou dans le cadre de tout régime qui s'y substituerait, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, dès lors que l'activité exercée dans ce cadre ne crée pas de conflit d'intérêt avec l'activité principale exercée au sein de la Compagnie Consulaire ou avec toute autre activité de celle-ci et ne porte pas atteinte à l'image des CCI de France. En tout état de cause, tout agent statutaire dont une activité professionnelle relèverait d'un tel régime ne peut se porter candidat aux élections consulaires.

(...)

(Le reste de l'article est inchangé.)

Article 2

Candidature à un poste

Modifié par la CPN du 23 juin 2006

Modifié par la CPN du 22 septembre 2014

Modifié par la CPN du 12 décembre 2017

Les postes qui comportent une participation directe ou indirecte à l'exercice de la puissance publique ou qui ont pour objet la sauvegarde des intérêts généraux de l'Etat sont réservés aux ressortissants français.

Tout candidat à un poste d'agent titulaire doit remplir les conditions d'aptitude correspondantes.

Il doit produire une pièce établissant son état civil ainsi qu'un extrait de son casier judiciaire (bulletin n° 3) ou un document équivalent.

Article 3

Stage probatoire

Modifié par la CPN du 22 septembre 2014

Modifié par la CPN du 12 décembre 2017

Tout candidat à un poste d'agent titulaire sera soumis à un stage probatoire. La durée de ce stage sera d'une année pour les agents travaillant à temps complet ou accomplissant un service égal ou supérieur à 80 % du temps de travail en vigueur dans la Compagnie Consulaire.

La durée de ce stage sera de vingt mois pour les agents effectuant un service compris entre 40 % et 80 % du temps de travail en vigueur dans la Compagnie Consulaire.

Ce stage ne peut être prolongé que si l'agent a, au cours de sa période de stage, été absent pendant plus d'un mois. La prolongation de stage est au plus égale à la durée de l'absence de l'agent.

(...)

(Le reste de l'article est inchangé.)

Article 3 bis

Documents remis lors de l'engagement

Modifié par la CPN du 23 juin 2006

Modifié par la CPN du 12 décembre 2017

Lors de son entrée en fonction, tout agent doit :

- 1) être informé de son emploi, du niveau de cet emploi dans la classification nationale des emplois, de son indice de qualification et de la définition de sa fonction,
- 2) recevoir un exemplaire du Statut, du règlement intérieur et de tous documents annexes de la Compagnie Consulaire au service de laquelle il est engagé.

Article 3 ter

Titularisation

Lors de sa titularisation, tout agent doit recevoir une lettre de service du Président de la Compagnie Consulaire intéressée ou de son délégué mentionnant la date d'effet de la titularisation, l'emploi occupé ainsi que le niveau de de cet emploi dans la classification nationale des emplois, et son indice de qualification ainsi que la durée hebdomadaire officielle de travail dans la Compagnie Consulaire.

Article 14

Grille nationale des emplois

Modifié par la CPN du 28 mars 2006

Modifié par la CPN du 23 juin 2006

Modifié par la CPN du 12 décembre 2017

Le système de classification nationale à 8 niveaux est établi par la Commission Paritaire Nationale.

Ce système de classification nationale est obligatoire.

Article 26 B

Autorisation de travail à temps partiel

Modifié par la CPN du 22 septembre 2014

Modifié par la CPN du 12 décembre 2017

Les agents titulaires, recrutés à temps complet, peuvent, sur leur demande, être autorisés par le Président de la Compagnie Consulaire ou son délégué, compte tenu des nécessités du service, à accomplir un service à temps partiel au moins égal à 40 % de la durée hebdomadaire du travail d'un agent à temps complet ou à bénéficier d'un forfait jours réduit.

L'autorisation d'exercer un service à temps partiel est donnée pour une période minimale d'un an (cette période peut être ramenée à six mois si la demande est motivée par l'état de santé d'un enfant) et pour une période maximale de trois ans. Cette autorisation peut être renouvelée.

L'agent dans sa demande doit préciser la durée du service à temps partiel. Six mois avant la date prévue pour la reprise du travail à temps complet, il devra faire savoir s'il demande ou non un renouvellement.

Dans le cas où un changement important interviendrait dans sa situation, l'agent peut demander à tout moment une modification du régime de travail à temps partiel fixé.

Autant que faire se peut, l'agent autorisé à exercer un service à temps partiel sera maintenu dans son affectation pendant le temps de service à temps partiel et au moment de la reprise du travail à temps complet.

Le montant des allocations d'ancienneté prévu en vertu de l'article 22 reste calculé sur la base de la rémunération à temps complet.

Dans le cas où un agent exerçant un service à temps partiel cesserait ses fonctions avant la reprise de son travail à temps complet, par licenciement, pour suppression de poste ou pour inaptitude physique, le calcul de l'indemnité de licenciement s'effectuera sur la base de la rémunération à temps complet. Le capital décès est également calculé sur la base de la rémunération à temps complet.

Les agents titulaires recrutés à temps complet et autorisés à travailler à temps partiel ou autorisés à bénéficier d'un forfait jours réduit pour une durée déterminée peuvent demander à le cumuler avec une autre activité professionnelle rémunérée, à condition que cette activité ne soit pas incompatible avec les intérêts de la CCI employeur, dans le cadre des conditions posées à l'article 1 bis du présent Statut.

Cette autorisation de cumul cesse dès lors que l'agent concerné retrouve son emploi à temps complet, au terme de l'autorisation de travail à temps partiel. Dans ce cas, il pourra demander à cumuler son emploi à temps complet au sein de la CCI avec une activité professionnelle dans le cadre des exceptions de l'article 1 bis du présent Statut.

La Commission Paritaire Régionale sera consultée sur les difficultés qui pourraient se présenter dans l'application du présent article.

Article 26 C

Retraite progressive

Créé par la CPN du 7 décembre 2015

Modifié par la CPN du 12 décembre 2017

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^{er} alinéa de l'article L. 351-1 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 40 % 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.

Article 26 D

Don de jours

Créé par la CPN du 12 décembre 2017

Un agent peut, sur sa demande et sauf refus motivé de la CCI employeur, 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 agent 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 collaborateurs à temps complet, le congé annuel ne peut être cédé que pour sa durée excédant vingt jours ouvrés et au prorata pour les collaborateurs à temps partiel.

L'agent 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 pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. L'agent 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.

Article 27 bis

Congés pour événements familiaux

Modifié par la CPN du 23 octobre 2012

Modifié par la CPN du 22 septembre 2014

Modifié par la CPN du 12 décembre 2017

Un congé exceptionnel est accordé pour évènement familial. Sa durée est fixée par la Commission Paritaire Régionale et ne peut être inférieur à :

- quatre jours ouvrés pour le mariage de l'agent,
- quatre jours ouvrés pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité (PACS),
- trois jours ouvrés pour la naissance au sein du foyer d'un ou de plusieurs enfants simultanément ou l'arrivée au foyer d'un ou de plusieurs enfants adoptés simultanément,
- deux jours ouvrés pour le décès du conjoint, du partenaire de PACS ou du concubin et des ascendants ou descendants de l'agent,
- un jour ouvré pour le décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur,
- un jour ouvré pour le mariage d'un enfant du foyer,
- un jour ouvré pour le déménagement de l'agent, dans la limite d'un déménagement tous les deux ans.

Pour ces dispositions, les droits relatifs au conjoint de l'agent s'entendent des droits relatifs au conjoint, concubin ou partenaire de PACS de l'agent.

(Le reste de l'article est inchangé.)

32.2 Maternité

Modifié par la CPN du 22 septembre 2014

Modifié par la CPN du 12 décembre 2017

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

L'agent bénéficie d'autorisations d'absence rémunérées et assimilées à des périodes de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi qu'au regard de tous les droits liés à l'ancienneté pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article L. 2122-1 du Code de la santé publique.

A compter du 1^{er} jour du 5^{ème} mois de grossesse, les agents à temps complet bénéficient d'une réduction de leur temps de travail d'une heure par jour.

Les agents 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'intéressé, en fonction des nécessités de service.

Chaque collaboratrice concernée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article L. 2122-1 du code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

La collaboratrice bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation dans les conditions prévues au chapitre Ier du titre IV du livre Ier de la deuxième partie du code de la santé publique bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires

Le conjoint collaborateur de la femme enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne collaboratrice liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre au maximum à trois de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale.

Ces absences n'entraînent aucune diminution du traitement et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits acquis au titre de son ancienneté au sein de la CCI employeur.

32.3 Paternité

Modifié par la CPN du 12 décembre 2017

Après la naissance de l'enfant, le père agent de la CCI employeur ainsi que, le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne collaboratrice de la CCI employeur liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle, bénéficient d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de onze jours consécutifs ou de dix-huit jours consécutifs en cas de naissances multiples.

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

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est pris dans les quatre mois suivant la naissance de l'enfant.

Le congé peut être reporté au-delà des quatre mois en cas d'hospitalisation de l'enfant. Le congé est pris dans les quatre mois qui suivent la fin de l'hospitalisation.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant entraîne la suspension de la relation de travail.

Le collaborateur qui souhaite bénéficier du congé de paternité et 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.

A l'issue du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, l'agent retrouve son poste.

Article 48.7

Modifié par la CPN du 12 décembre 2017

Les Compagnies Consulaires peuvent employer des enseignants permanents hors statut (accomplissant un service inférieur à 40 % de la durée hebdomadaire du travail d'un agent à temps complet). Ces enseignants seront employés sous contrat permanent hors statut qui devra obligatoirement fixer :

- le contenu de la fonction par référence aux articles 48-4 et 48-5 du présent statut et le règlement intérieur du personnel de la Compagnie Consulaire,
- les lieux d'exercice des fonctions,
- le volume d'heures minimum d'activité sur la base duquel la rémunération mensuelle doit être fixée par référence aux modes de rémunération et de carrière prévus par le présent statut,
- le mode de calcul des rémunérations complémentaires versées au titre des heures d'interventions effectuées au-delà du volume prévu,
- le délai de préavis en cas de licenciement qui ne peut être inférieur à quinze jours jusqu'au sixième mois d'ancienneté, un mois entre six et vingt-quatre mois d'ancienneté et deux mois au-delà,
- le mode de calcul de l'indemnité de licenciement qui ne peut être calculée sur une base inférieure à un demi-mois par année de services du salaire mensuel brut moyen de la dernière année dans la limite de six mois d'indemnité.

Article 49-2

Conditions d'intervention

Modifié par la CPN du 11 mars 2003

Modifié par la CPN du 23 juin 2006

Modifié par la CPN du 4 décembre 2012

Modifié par la CPN du 22 septembre 2014

Modifié par la CPN du 12 décembre 2017

(...)

10 – Néanmoins, sans préjudice des dispositions régionales, tout agent contractuel peut, par écrit, renoncer à cotiser et donc à bénéficier des prestations servies par le fonds social, pour toute la durée du contrat, renouvellement(s) non inclus(s).

A chaque renouvellement ou à chaque nouveau contrat, le collaborateur peut décider d'adhérer ou de ne pas adhérer au fonds social.

Toute décision d'adhésion ou de refus d'adhésion est irrévocable pour la durée du contrat, renouvellement(s) non inclu(s).

(Le reste de l'article est inchangé.)

CHAPITRE 1**PÉRENNISATION 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 et du 12 décembre 2017

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 40% de la durée hebdomadaire du travail d'un agent à temps complet.

(Le reste de l'article est inchangé.)