

**ACCORD NATIONAL DU XXX
SUR LE CHOMAGE PARTIEL ET LA FORMATION**

**CONCLU DANS LE CADRE
DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DU 15 DECEMBRE 1987
DES BUREAUX D'ETUDES TECHNIQUES,
DES CABINETS D'INGENIEURS CONSEILS ET
DES SOCIETES DE CONSEILS.**

Créée à l'initiative des partenaires sociaux sur le constat des conséquences, pour nos entreprises prestataires de services, des difficultés rencontrées initialement par le secteur automobile, mais apparaissant dans d'autres secteurs de la branche, des réflexions ont été menées dans les différentes instances de la branche. En particulier l'observatoire des métiers (OPIIEC) a mené une étude sur « les conséquences de l'évolution des activités et de leur marché sur l'évolution des besoins en qualification, compétence et formation ». Cette étude met en évidence les difficultés rencontrées, actuellement ou à terme, notamment dans les secteurs chimie, pétrole, gaz, BTP, banque. A l'issue de réunions paritaires de négociation, les partenaires sociaux définissent comme suit le champ d'application du présent accord :

L'accord s'applique à toutes les entreprises de la branche affectées par la crise économique et qui se trouvent contraintes de recourir notamment au chômage partiel, le chômage partiel étant une mesure transitoire permettant d'aider les entreprises à prendre des mesures en matière d'organisation, d'investissement ou de stratégie commerciale pour surmonter les difficultés nées de la conjoncture.

Les partenaires sociaux, soucieux d'éviter d'éventuels recours au chômage partiel dans une acception trop extensive, émettent en complément du rappel des dispositions légales encadrant le chômage partiel, des recommandations aux entreprises pour promouvoir le respect des dispositions légales et réglementaires en la matière.

Cet accord recherche également un équilibre des rémunérations des salariés touchés par le chômage partiel

Les clauses de l'article 3 relatif à la formation, du présent accord, s'appliqueront, non seulement aux entreprises recourant au chômage partiel, mais aussi aux entreprises qui, sans recourir au chômage partiel, mettent en place des programmes de professionnalisation d'une partie de leurs salariés en anticipation.

Les partenaires sociaux souhaitent ainsi appliquer des solutions adaptées à la conjoncture ayant pour objectif la sauvegarde d'emplois que la crise actuelle menace et Il est convenu que les mesures proposées doivent avoir les caractéristiques suivantes :

- être d'une durée limitée dans le temps, car elles visent à répondre à une situation conjoncturelle particulière. Prises à titre exceptionnel pour répondre à une situation exceptionnelle, elles ne peuvent devenir une référence obligée pour le traitement de situations aléatoires habituelles auxquelles les entreprises devraient faire face,
- constituer un ensemble cohérent, combinant des dispositions spécifiques en matière de formation professionnelle, de mise en œuvre de chômage partiel suivant un dispositif globalement plus favorable par rapport aux conditions usuelles légales pour donner aux entreprises qui les choisissent, des moyens supplémentaires pour faire face à la crise. Plus généralement, les mesures proposées doivent s'inscrire dans une logique de sauvegarde des emplois.

Dans ce cadre particulier, les partenaires sociaux conviennent des dispositions suivantes, applicables aux entreprises ci-dessus désignées.

Article 1 : Principes et généralités

L'application des dispositions du présent accord, relatives au chômage partiel (articles 1 à 2.9) uniquement, à l'exclusion des dispositions sur la formation (article 3.1 à 2.2.5) est subordonnée à l'obtention d'une convention dite tripartite avec l'état et les régions sur la prise en charge du chômage partiel et de la formation

Les partenaires sociaux rappellent que les dispositifs permettant la mise en place du chômage partiel dans le cadre d'une convention FNE ou en dehors d'une convention FNE ainsi que dans le cadre de l'activité partielle de longue durée tels que prévus par les dispositions légales et réglementaires peuvent être utilisés suivant le choix des employeurs.

Par ailleurs, les entreprises relevant de l'accord ont la faculté de solliciter l'intervention du fonds d'investissement social (FISO) à titre de soutien complémentaire.

Cet accord est conclu dans le cadre de l'article L 5122-1 du code du travail.

Il tient compte de la baisse ou de la suspension temporaire d'activité au regard de la conjoncture économique.

Il s'applique donc

- aux fermetures de sièges sociaux ou d'établissements ou d'entités opérationnelles distinctement constituées au sein de l'entreprise ou de l'établissement, selon la réglementation en vigueur et notamment selon la circulaire DGEFP 2009/07 du 25 mars 2009. Il faut entendre par fermeture d'établissement l'arrêt total d'activité d'un établissement ou partie d'établissement, d'une unité de travail, qui peut être une unité de production, un service, un atelier, d'une équipe projet, l'équipe projet étant définie comme une équipe constituée de salariés en mission pour un client avec un périmètre d'intervention contractuellement fixé et dont la mission prend fin avant l'échéance normale du contrat pour des raisons économiques inhérentes aux activités du client,
- aux suspensions totales ou partielles d'activité durant une période temporaire définie ou à une réduction des horaires ou des jours de travail durant une période temporaire définie et
- à tous les salariés quelles que soient les modalités de régime de temps de travail dont ils relèvent, telle qu'elles résultent des dispositions de l'accord national du 22 juin 1999.

Les partenaires sociaux rappellent que le chômage partiel constitue une mesure collective de modification des horaires de travail, que cette modification s'opère par la réduction du nombre d'heures travaillées sur la journée, par une réduction du nombre de journées travaillées sur la semaine ou par une fermeture totale, mais temporaire, de l'unité de travail concernée telle que définie par la circulaire d'application du 25 mars 2009.

Pendant la période de chômage partiel, l'ensemble des salariés de l'unité de travail concernée doit avoir le même régime de modification des horaires de travail. La réduction du nombre de jours de travail des salariés en forfait jours annuel doit être identique au sein d'une même unité de travail pour tous les salariés en forfait jours mis en chômage partiel.

Pour les entreprises ou établissements qui relèvent de la filière automobile telle que définie par le décret du 1^{er} février 2009, le contingent maximum indemnisable sera de 1000 heures, sous réserve qu'elles aient un chiffre d'affaires de plus de 50% dans la filière automobile.

Le contingent sera de 800 heures pour les entreprises ou établissements qui réalisent un chiffre d'affaires de moins de 50% dans cette même filière.

Il est apparu important de distinguer, au sein de cet accord, deux séries de mesures pour les entreprises dans ce contexte de crise économique. La première porte sur la mise en place du chômage partiel, tout en rappelant l'existence de modes de gestion alternatifs pouvant être mis en œuvre par les entreprises de la branche et la seconde sur l'application de dispositifs portant sur la formation.

Article 2 : Recours au chômage partiel

Les entreprises visées par le présent accord qui auraient besoin de recourir au chômage partiel pour pallier les difficultés survenues ou à venir d'une baisse d'activité le feront en respectant les conditions définies par la loi et les décrets d'application, en s'engageant toutefois sur des mesures additionnelles de nature à améliorer la situation de leurs salariés et qui sont décrites ci-dessous :

Article 2-1 Mesures préalables à la mise en place du chômage partiel

Préalablement à leur demande de mise en œuvre du chômage partiel, les entreprises relevant du présent accord auront pris les dispositions suivantes de nature à limiter le recours au chômage partiel :

- selon les obligations légales, informations détaillées données aux institutions représentatives du personnel et consultation, conformément aux articles L2323-6 et L2323-27 du code du travail
- mise en œuvre de dispositions incitant les salariés à prendre tout ou partie de leurs congés acquis et de leurs journées de RTT de façon à réduire d'autant la période de chômage partiel.
- information relative aux postes affectés par le chômage partiel et après acceptation de la DGTEFP, la liste nominative des salariés concernés sera communiquée au comité d'entreprise.

En cas de modification des horaires de travail et conformément à la législation, l'employeur est tenu :

- De communiquer cette information à l'inspection du travail.
- D'afficher les nouveaux horaires dans l'entreprise.
- D'en informer les organisations syndicales de l'entreprise

L'employeur informe individuellement les salariés sur toutes les mesures de chômage partiel les concernant (temps de travail, indemnisation...).

Article 2-2 Epuisement des soldes de jours de congés et de RTT

Les RTT :

En cas d'accord d'entreprise sur le temps de travail, les salariés devront prendre les jours de RTT relevant du quota de l'employeur

L'employeur pourra demander au salarié de prendre les jours de RTT dont il peut disposer librement sans pouvoir toutefois le lui imposer.

Si l'accord ne prévoit rien ou n'existe pas, il conviendra d'appliquer l'usage ou l'accord atypique en vigueur dans l'entreprise.

Si l'entreprise a signé un accord d'entreprise dans le cadre des dispositions de la loi du 20 août 2008, elle reviendra à l'application des 35 heures hebdomadaires avant de mettre en œuvre le chômage partiel

Les congés payés :

Le choix des dates de congés payés relève du pouvoir de direction de l'employeur. Il fixe la date de départ, accepte ou refuse les demandes des salariés.

Il doit toutefois permettre aux salariés de prendre, dans la limite des congés acquis, 12 jours ouvrables de congés pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.

Si l'employeur veut fixer la date des congés payés avant la période prévue de chômage partiel il doit les fixer après consultation des DP.

Par dérogation aux dispositions de l'article 26 de la CCN, le délai d'information du salarié de ses dates de départ pourra être de 15 jours calendaires après consultation des délégués du personnel, s'ils existent.

Après avis favorable des DP et sur accord des parties, les jours RTT et/ou les congés payés acquis sur la période de référence pourront être pris par anticipation.

Article 2-3 Dispositions générales applicables au chômage partiel

Il est entendu entre les différents acteurs sociaux qui composent la branche que le chômage partiel ne peut être mis en place que dans le strict cadre de l'article 5122-1 du code du travail : les circonstances imputables à la conjoncture économique, des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie, un sinistre, des intempéries de caractère exceptionnel, une transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise, toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

Qu'à ce titre, il appartient à chaque entreprise d'appliquer avec déontologie ces mêmes dispositions et ainsi, de ne pas inclure dans leur demande d'indemnisation de chômage partiel les salariés dits en attente de mission, inter contrat ou inter chantier.

Ainsi, lorsqu'un salarié, dans les 12 mois qui précèdent la demande de chômage partiel a été en attente de mission, inter contrat ou inter chantier plus de 30 jours ouvrés ininterrompus, sa situation ne relève pas d'une difficulté économique temporaire de son entreprise mais nécessite un repositionnement mobilisant les dispositifs de formation

Les partenaires sociaux rappellent qu'un salarié ne pourra être de manière continue plus de six semaines en chômage partiel et 250 ou de 200 heures sur un trimestre, selon qu'il est fait application du contingent total de 1000 ou de 800 heures, tel qu'il est décrit dans l'article 1 du présent accord.

Les partenaires sociaux conviennent en outre que les entreprises pourront mettre en chômage partiel les salariés relevant des modalités de réduction de temps travail telles qu'édictées dans l'accord du 22 juin 1999 et selon la réglementation en vigueur, notamment la circulaire 2009/07 du 25 mars 2009.

Les salariés qui sont par ailleurs en situation de suspension de Contrat de Travail ne peuvent pas être positionnés en chômage partiel.

Article 2-4 Indemnisation du chômage partiel

Article 2.4.1 Indemnisation dans le cadre de l'activité partielle de longue durée

Les salariés en chômage partiel auront droit à une indemnisation comportant d'une part l'allocation d'aide publique et d'autre part une indemnisation complémentaire conventionnelle telles que prévues par le décret du 29 avril 2009.

Article 2.4.2 Cadre général hors convention FNE

Par accord d'entreprise, les employeurs peuvent prévoir une indemnisation complémentaire des salariés en chômage partiel.

Les salariés en chômage partiel hors convention FNE auront droit à une indemnisation comportant d'une part l'allocation d'aide publique et d'autre part une indemnisation complémentaire conventionnelle, cette dernière étant calculée de manière à ce que l'indemnisation mensuelle brute totale reçue du salarié mis en chômage partiel ne soit pas inférieure à un pourcentage de son salaire net mensuel. Ce pourcentage est fixé par accord négocié et conclu dans chaque entreprise.

Article 2.4.3 Cadre général avec convention FNE

Les entreprises en difficulté qui ne peuvent supporter le coût de l'indemnisation conventionnelle et envisagent de procéder à des licenciements économiques peuvent pour éviter cette solution extrême obtenir une prise en charge par l'état par le biais d'une convention financée par le Fond National pour l'Emploi.

Les salariés en chômage partiel avec convention FNE auront droit à une indemnisation comportant d'une part l'allocation d'aide publique et d'autre part une indemnisation complémentaire conventionnelle, cette dernière étant calculée de manière à ce que l'indemnisation mensuelle brute totale reçue du salarié mis en chômage partiel soit égale à

- 100 % du salaire net quand le salaire brut est inférieur à 1600 euros par mois
- 90 % du salaire net quand le salaire brut est inférieur à 2000 euros par mois
- 85 % du salaire net quand le salaire brut est supérieur à 2000 euros par mois

Article 2.4.4 Dispositions communes

En cas de mise en place du régime d'indemnisation du chômage partiel, les heures supérieures à la durée légale, telles que prévues par la modalité 2 (salariés en réalisation de mission selon l'article 3 de l'accord du 22 juin 1999 sur la durée du travail) ne sont pas indemnisées au titre de l'allocation spécifique du chômage partiel, mais l'employeur doit verser les majorations pour les heures supplémentaires même si elles ne sont pas travaillées

L'allocation conventionnelle est prise en charge par l'employeur.

Les salariés en CDD au motif « remplacement de salarié absent » ont le droit aux allocations de chômage partiel dans les mêmes conditions que les CDI.

Il est rappelé que l'indemnité reçue au titre du chômage partiel est assujettie uniquement à la CSG et à la CRDS, sur sa partie légale et sur le complément conventionnel quand ce dernier résulte d'un accord de branche étendu.

Article 2-5 Régime social des allocations de chômage partiel

Les heures de chômage partiel ouvrent des droits au titre de l'assurance vieillesse et permettent l'acquisition de points gratuits retraite complémentaire.

Un salarié en arrêt maladie ne peut être mis en chômage partiel. Un salarié mis en arrêt maladie dans sa période de chômage partiel relève du régime d'indemnisation d'assurance maladie

Les salariés positionnés en chômage partiel resteront couverts par les dispositifs de prévoyance et de complémentaire santé prévue par les accords de branche ou d'entreprise.

Les salariés positionnés en chômage partiel ou qui ont été positionné en chômage partiel pendant la période servant de référence pour le calcul des prestations pourront voir, à l'initiative des-entreprises, leur salaire reconstitué comme s'il avait travaillé selon l'horaire de leur établissement.

Article 2-6 Conséquences du chômage partiel

D'une façon générale et dès lors que la situation économique de l'entreprise le permettrait, les employeurs s'efforceront de réduire les conséquences du chômage partiel pour les salariés. Ainsi, les parties signataires incitent les entreprises ayant mis en œuvre le chômage partiel à prévoir le maintien des garanties des salariés au cours de cette même période.

De la même façon, les entreprises ont la faculté de convenir qu'un accord d'intéressement préexistant qui verrait ses objectifs ou résultats impactés négativement par la période de chômage partiel, serait revu en cas de retour à une situation redressée, de sorte à neutraliser la période de chômage partiel dans le calcul des résultats de l'intéressement, par la signature d'un avenant au cas où l'accord d'intéressement prévoirait une clause de révision en cours d'application. D'autre part, les entreprises pourront lors de la négociation annuelle obligatoire suivant la période de chômage partiel, en cas de retour à une meilleure situation économique, prendre des mesures de nature à amortir les baisses de rémunérations subies du fait du chômage partiel.

Article 2-7 Sortie du chômage partiel

Le chômage partiel prend en principe fin à la date fixée par l'administration dans sa décision préalable. Une demande de renouvellement peut néanmoins être formulée par l'entreprise, intervenant dans les mêmes formes et selon la même procédure que la demande initiale, dans la limite du plafond annuel d'heures indemnisables au titre du chômage partiel. Les dispositions spécifiques du présent accord continuent à s'appliquer en cas de renouvellement.

Article 2-8 Rupture du contrat de travail

Un salarié positionné en chômage partiel qui a trouvé un autre emploi est libre de quitter son entreprise. Les clauses d'exclusivité, de dédit-formation et de non concurrence ne s'appliquent pas.

Le salarié concerné sera ainsi dispensé de préavis après accord de l'employeur.

Lorsque l'employeur ne dispense pas le salarié d'effectuer son préavis, celui-ci doit être repositionné dans un emploi équivalent en termes de compétences, de qualification et d'horaire dans une zone géographique identique à ce qui prévalait avant la mise en chômage partiel.

L'employeur devra ainsi lever la clause de non concurrence et/ou de dédit-formation à laquelle le salarié était tenu.

Article 2-9 Bilan d'Etape Professionnel

Tout salarié positionné en chômage partiel a droit à la réalisation d'un bilan d'étape professionnelle quelle que soit son expérience professionnelle et son ancienneté dans l'entreprise. La finalité de ce bilan est de définir le besoin de formation dans la perspective soit d'une reconversion ou d'un approfondissement des compétences du salarié.

Article 3 : Formation professionnelle

Article 3-1 Principes généraux

L'article 3 s'applique aux entreprises de la branche, qu'elles aient ou non recours au chômage partiel. Ainsi les entreprises souhaitant bénéficier des dispositions spécifiques du présent accord sont éligibles au dispositifs formation de l'article 3 , avec ou sans recours au chômage partiel.

Les partenaires sociaux reconnaissent la nécessité de mobiliser tous les dispositifs de la formation professionnelle pour faire en sorte que chaque salarié exposé à la perte de son emploi ou mis en chômage partiel puisse soit améliorer son employabilité dans son domaine d'activité, soit bénéficier de formations visant à sa reconversion dans des secteurs en croissance.

Ils conviennent à cet effet de mener dès que possible les actions suivantes :

- Engager un plan d'actions auprès des pouvoirs publics, des collectivités territoriales, des instances interprofessionnelles telles que le FUP, le CPNFP... dans le but de faire reconnaître l'éligibilité du FAFIEC aux programmes nationaux et territoriaux de financement qui tendent à soutenir l'emploi et le développement des compétences. Ces actions peuvent inclure notamment le déploiement d'ADEC régionaux
- Poursuivre et étendre les enquêtes sectorielles et les études « métiers » réalisées par l'OPIIEC, et renouveler à un rythme régulier de 3 fois par an les études flash sur l'évolution des filières économiques des principaux donneurs d'ordre dont dépendent la majorité des entreprises de la branche
- Charger la CPNE Formation d'étudier et de bâtir des cursus - types de formation continue adaptés aux besoins des salariés travaillant dans les secteurs les plus touchés par la conjoncture économique, dans la perspective de leur employabilité ou de leur éventuelle reconversion. Ceci pourrait prendre la forme soit d'actions collectives nationales dont le déploiement est confié au FAFIEC, soit de CQP, soit de partenariats avec des établissements d'enseignement technique ou supérieur qui offrirait la possibilité de parcours intégrant la VAE, soient d'actions ad hoc répondant aux critères des partenariats éventuellement établis avec les pouvoirs publics et les collectivités locales
- Faire établir par le FAFIEC des bilans trimestriels sur la mise en œuvre des dispositifs ci-dessus pour permettre à la CPNE Formation de réagir rapidement aux évolutions conjoncturelles.

Article 3-2 Recours aux Périodes de Professionnalisation

Article 3.2.1 Utilisation des ressources du FAFIEC

Considérant que la période de professionnalisation est le dispositif le mieux adapté à répondre aux besoins spécifiques de salariés directement touchés par une crise conjoncturelle, mais compte tenu du nombre très important des salariés de la branche susceptibles d'être soutenus dans le cadre de ce dispositif, les partenaires sociaux conviennent de mettre en place des règles de répartition des ressources dont dispose

le FAFIEC en matière de professionnalisation, en conformité avec les accords de la branche et notamment l'accord formation du 23 octobre 2008 et les textes législatifs et réglementaires.

Cette répartition sera définie dans une Annexe financière au présent Accord ; elle aura pour objet de fixer des enveloppes budgétaires d'engagement annuel pour chacune des familles de salariés :

- a. Salariés les plus exposés à la perte de leur emploi, et dont les compétences doivent être renforcées, ou faire l'objet d'une réorientation ;
- b. Salariés mis au chômage partiel au cours des six derniers mois ou qui sont inscrits sur des demandes de chômage partiel en cours de validation ;
- c. Salariés répondant aux critères de la catégorie 1 de l'Article 3.2.3 de l'Accord Formation du 23 octobre 2008
- d. Salariés répondant aux critères de la catégorie 2 de l'Article 3.2.3 de l'Accord Formation du 23 octobre 2008.

Article 3.2.2 Conditions de prise en charge

Les conditions générales de prise en charge par l'OPCA des périodes de professionnalisation sont celles définies dans l'Accord Formation cité ci dessus, à l'exception du nombre de périodes réalisées simultanément qui ne pourra pas dépasser 2 % (deux pour cent) des effectifs dans les entreprises de plus de 100 salariés et 2 (deux) salariés pour les entreprises de moins de 100 salariés. Cette limitation est applicable exclusivement pour la durée du présent Accord.

Article 3.2.3 Conditions particulières pour les salariés les plus touchés

Pour les seules familles de salariés désignées en a) et en b) du 3.2.2, les seuils de deux pour cent ou de deux salariés pourront être relevés à titre exceptionnel après décision de la Commission Professionnalisation du FAFIEC votée à la majorité issue des deux collèges. La Commission sera, à titre exceptionnelle, renforcée par 2 administrateurs de chaque collège pendant la durée du présent accord, ces administrateurs prenant part au vote

Cette décision devra être motivée et s'appuyer sur un dossier justificatif détaillé démontrant la situation de difficultés auxquelles l'entreprise est confrontée, la stratégie commerciale ou de réorientation qu'elle compte mettre en œuvre, le détail des parcours de formation proposés, les caractéristiques du profil du salarié, ainsi que la confirmation de son adhésion à cette période de professionnalisation. Le FAFIEC mettra à la disposition des entreprises un modèle de dossier comportant l'ensemble de ces mentions.

Article 3.2.4 Utilisation du DIF

Les partenaires sociaux conviennent que les salariés auxquels s'applique l'article 3.2.3 ci-dessus utiliseront le solde de leurs heures de DIF pour la mise en œuvre de la période de professionnalisation, dans le cadre et dans le respect du dispositif prévu par l'accord formation du 23 octobre 2008 et les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Par contre, il ne sera pas possible d'anticiper la prise du DIF.

Article 3.2.5 Mesures spécifiques d'accompagnement en matière de formation

Afin de s'assurer que les modalités de formation et les contenus pédagogiques envisagés répondent à de réels besoins au regard de la sécurisation des parcours professionnels des salariés désignés en a) et b) du 3.2.2, les partenaires sociaux décident que le FAFIEC, dans la limite de ses ressources financières, confiera à des prestataires extérieurs spécialisés dans le conseil en ressources humaines le soin d'accompagner les salariés des entreprises dans la détermination des besoins en formation de leurs salariés.

Les prestataires sélectionnés pourront notamment procéder à :

- ⇒ des bilans d'étapes professionnels
- ⇒ l'élaboration de cursus de formation adaptés aux besoins des salariés concernés

Les prestataires de services sélectionnés seront également chargés de mettre en œuvre une procédure d'évaluation du dispositif dont a bénéficié chaque salarié, à la fin de la période de professionnalisation.

Sélectionnés par la CPNE et rémunérés par le FAFIEC, les prestataires de services lui transmettront toutes les données utiles pour la décision de prise en charge des périodes de professionnalisation et le bilan global des formations mises en place. Les prestataires interviendront sous la responsabilité du FAFIEC. Ils garantiront la confidentialité des informations recueillies tant auprès des dirigeants que des salariés.

Il est enfin rappelé que sont éligibles au bénéfice des dispositions de l'article 3 ci-dessus les entreprises qui, sans recourir au chômage partiel, mettent en place des programmes de professionnalisation d'une partie de leur salariés par anticipation et qui montrent ainsi leur volonté de former et de réorienter ces salariés sans attendre la survenance de difficultés économiques entraînant du chômage partiel.

Article 4 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée allant jusqu'au 31 décembre 2010 et entrera en vigueur à compter du premier jour du mois civil qui suit la publication de son arrêté ministériel d'extension au journal officiel.

Il est susceptible d'être modifié, par avenant, notamment en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de plusieurs de ses dispositions.

Les conditions de dénonciation et révision sont respectivement régies par les articles 81 et 82 de la convention collective nationale.

Le présent accord peut être dénoncé partiellement ou en totalité par l'un ou l'ensemble des signataires employeurs ou salariés du présent accord après un préavis minimal de deux mois. Sous peine de nullité, ce préavis devra être donné à toutes les organisations signataires du présent accord par pli recommandé avec accusé de réception. La dénonciation partielle ou totale du présent accord n'empêche pas la dénonciation de la Convention Collective Nationale. La partie qui dénoncera l'accord devra accompagner sa notification d'un nouveau projet afin que les négociations puissent commencer sans retard.

Le présent accord sera présenté à l'extension auprès du Ministère compétent à l'expiration du délai légal d'opposition.

Article 5 : Notification, dépôt et extension

Le présent accord, qui ne peut faire l'objet de dispositions moins favorables par accord d'entreprise ou d'établissement relevant de son champ d'application, sera déposé à la direction générale (DGT) du ministère du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente, conformément aux articles L 2231- 5 et L 2231- 6 du code du travail.

Fait à Paris, le XXX 2009

FEDERATION SYNTEC
Monsieur Jean-Marie SIMON

FEDERATION CICF
Monsieur François-Xavier AMBLARD

FEDERATION CFE/ CGC/FIECI
Monsieur Michel de La FORCE

FEDERATION CFDT /F3C
Madame Annick ROY

FEDERATION CFTC / CSFV
Monsieur Gérard MICHOU

FEDERATION FEC / FO
Madame Catherine SIMON

FEDERATION CGT
Monsieur Noël LECHAT

Projet