

ACCORD GENERATION LIGUE HAVRAISE

Entre les soussignés :

L'Association dont le siège social est situé, 120 rue de la Pique en Mare, 76620 Le Havre, représentée par Michel CAPPE, en sa qualité de Directeur Général

D'une part,

Et

Les Organisations syndicales CFDT, CGT, FO et CFE-CGC représentées respectivement par :

Stéphanie BLONDEL

Benoît FLOQUET

Didier QUEILLE

Frédérique HACHE

D'autre part

MC

BF DQ
FM SB

I.	APPLICATION DE L' ACCORD	4
1.1	Bénéficiaires.....	4
II.	DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX SALARIES DE LA LIGUE HAVRAISE EN CAS DE DEPART A LA RETRAITE :	4
2.1	L'indemnité de depart à la retraite à la Ligue Havraise	4
2.2	Information des futurs retraités	6
III.	TRANSFORMATION DE L'INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE EN TEMPS DE REPOS DE FIN DE CARRIERE	8
3.1	Bénéficiaires du dispositif	8
3.2	Objet du dispositif.....	9
3.3	Modalités d'application	9
IV.	DISPOSITIF DE MAINTIEN DES COTISATIONS DE RETRAITE DES SALARIES EN TEMPS PARTIEL AVANT LEUR DEPART EN RETRAITE	10
4.1	Bénéficiaires du dispositif.....	11
4.2	Modalités d'application	11
V.	REVISION-DENONCIATION- EVOLUTION DE LA LEGISLATION	14
5.1	Révision.....	14
5.2	Dénonciation.....	14
5.3	Evolution de la législation	14
VI.	DEPOT-PUBLICITE	14
6.1	Dépôt de la commission nationale d'agrément	14
6.2	Dépôt à la DIRECCTE	14

88 DQ
M BF
FH

PREAMBULE

L'évolution permanente de la réglementation concernant les conditions de départ à la retraite et le report progressif de l'âge de départ à la retraite ont incité les partenaires signataires à engager une réflexion et à mettre en place des mesures spécifiques en faveur des salariés seniors dans un souci de réduire les facteurs de pénibilité et d'usure professionnelle et de les accompagner au mieux sur leur fin de carrière. Le présent accord de génération s'inscrit dans ce sens.

Le présent accord a ainsi vocation à préparer les départs en retraite et assurer la transmission des savoir-faire entre générations en :

- Sensibilisant et formant à la préparation à la retraite (2.2)
- Encourageant la transmission des savoirs et compétences entre générations (2.2.2)
- Améliorant les indemnités et conditions de départ volontaire à la retraite (2.1 et 3.1)
- Facilitant l'aménagement des conditions de travail et du temps de travail (4.2).

M

BF 24
FH 88

I. APPLICATION DE L'ACCORD

1.1 BENEFICIAIRES

Le présent accord couvre l'ensemble du personnel salarié des établissements et services de la Ligue Havraise (ci-après « l'**Association** »), titulaire d'un contrat de travail et remplissant les conditions d'éligibilité prévues ci-après pour chaque dispositif.

II. DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX SALARIES DE LA LIGUE HAVRAISE EN CAS DE DEPART A LA RETRAITE :

Rappel des droits en cas de départ des salariés de la Ligue Havraise dans le cadre d'une demande de départ volontaire à la retraite **pour un salarié en CDI** :

2.1 L'INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE A LA LIGUE HAVRAISE :

2.1.1 Dispositions conventionnelles sur l'indemnité de départ à la retraite

La Convention Collective Nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 septembre 1966 (ci-après la « CCN 66 ») dans son **article 18**, prévoit le versement d'une indemnité en cas de « départ à la retraite » à la demande du salarié, en fonction de l'ancienneté du salarié au sein de la CCN 66 ou de l'association selon les cas.

Cette indemnité ne concerne pas les cas de « mise à la retraite » par l'employeur.

Ainsi les dispositions conventionnelles prévoient que :

“La résiliation du contrat de travail à partir de l'âge normal de la retraite prévu par les institutions sociales constitue le départ à la retraite et n'est pas considéré comme un licenciement.

En cas de départ à la retraite, le préavis sera celui applicable en cas de démission, tel que défini conventionnellement.

Tout salarié permanent cessant ses fonctions pour départ en retraite bénéficiera d'une indemnité de départ dont le montant sera fixé à :

- 1 mois des derniers appointements, y compris les indemnités permanentes constituant des compléments de salaire, s'il totalise 10 années d'ancienneté au service de la même entreprise ;

DQ
MU 83 BF
FH

- 3 mois des derniers appointements, y compris les indemnités permanentes constituant des compléments de salaire, s'il a au moins 15 ans d'ancienneté dans une activité relevant du champ d'application de la présente convention ;

- 6 mois des derniers appointements, y compris les indemnités permanentes constituant des compléments de salaire, s'il a au moins 25 ans d'ancienneté dans une activité relevant du champ d'application de la présente convention."

2.1.2 Dispositions spécifiques sur l'indemnité de départ à la retraite à la Ligue Havraise :

Cette disposition conventionnelle a été abondée successivement par le biais de deux négociations annuelles obligatoires par les partenaires sociaux au sein de la Ligue Havraise en 2019 et 2020 :

En effet, au sein de la Ligue Havraise, les salariés bénéficient d'un régime indemnitaire plus favorable pour les cas suivants :

- "La mise en place de la prime de départ à la retraite équivalent à **1 mois de salaire dès lors que le salarié a 5 ans d'ancienneté dans la CCN 66** (il s'agit de la seule dérogation possible à l'application de l'art. 18 de la CCN66 et elle n'est pas cumulable avec les dispositions de cet accord)."

(Extrait PV d'Accord partiel des NAO 2019 de la Ligue Havraise du 16 octobre 2020)

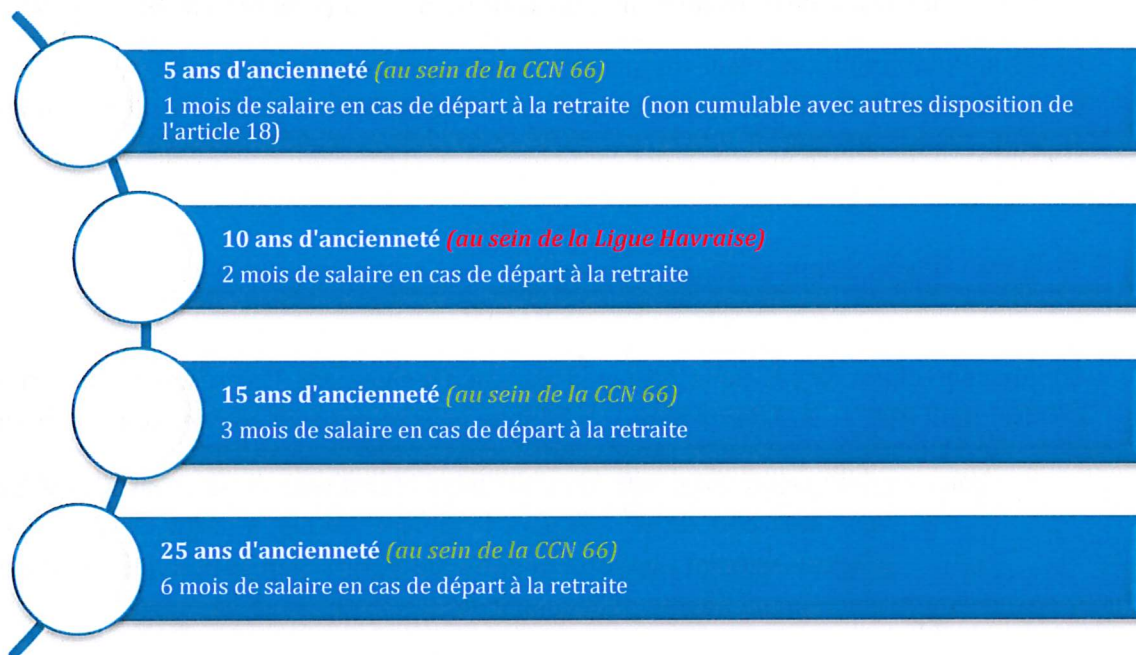
- "Lors des dernières NAO, la Direction a mis en place une prime de départ à la retraite équivalant à un mois de salaire dès lors que le salarié a 5 ans d'ancienneté par dérogation à l'article 18 de la CCN 66.

Par souci de cohérence, la Direction accepte le passage à **deux mois des derniers appointements pour les salariés ayant 10 ans d'ancienneté au sein de la Ligue Havraise** s'agissant du montant de l'indemnité de départ à la retraite. Cette nouvelle dérogation aux dispositions conventionnelles est exclusive de toute autre indemnité qui serait due à ce titre, quelle qu'en soit le fondement.

Application rétroactive au 1er janvier 2021 pour les personnes qui ont fait connaître leur volonté de partir à la retraite depuis cette date et qui remplissent les conditions d'ancienneté requises. (Rétroactivité applicable uniquement pour cette disposition du PV d'accord partiel),"

(Extrait PV d'accord partiel des NAO 2020 de la Ligue Havraise du 27 août 2021)

2.1.3 Récapitulatif des droits à l'indemnité de départ en retraite d'un salarié (CDI) en cas de départ à la retraite en fonction de son ancienneté :



2.2 INFORMATION DES FUTURS RETRAITES :

2.2.1 Dispositifs d'accompagnements spécifiques à l'attention des salariés de plus de 50 ans de la Ligue Havraise :

- ✓ La Ligue Havraise s'engage à organiser tous les ans des **réunions d'information à l'attention des salariés de plus de 50 ans avec la CARSAT pour les informer sur leurs droits à la retraite.**
- ✓ Elle fait également bénéficier les salariés d'un **accompagnement individualisé dans leurs démarches auprès de la CARSAT notamment par le biais d'une prestation d'un service d'assistante sociale (4S Prévention) gratuit et libre d'accès à tous les salariés de la Ligue Havraise.**
- ✓ La Ligue Havraise s'engage également à organiser des **stages de formation pour la préparation à la retraite à l'attention des futurs retraités.**

SB DQ
M BF
FH

2.2.2 Dispositif de transmissions des savoirs et des compétences des futurs retraités :

La Ligue Havraise met en place un tutorat adapté et le cas échéant un tuilage en prévision du départ à la retraite de salarié sur des postes uniques ou nécessitant de connaître un certain nombre de process et pratiques spécifiques.

2.2.3 Droits au CPF et départ à la retraite

Conformément aux dispositions légales en vigueur à la signature des présentes, votre compte personnel de formation (CPF) cesse d'être alimenté lorsque vous réunissez l'une des conditions suivantes :

- Vous avez fait valoir vos droits à retraite à taux plein sans décote (taux de 50% à la CNAV) :
 - Vous avez plus de 62 ans pour la génération née à partir de 1955, l'âge étant relevé progressivement pour atteindre 64 ans pour la génération née à partir de 1968 ;

Et

 - Vous avez la durée d'assurance requise permettant un départ à taux plein (166 trimestres pour la génération née en 1955, entre 169 et 171 trimestres pour la génération née entre le 1^{er} septembre 1961 et le 31 décembre 1964 et 172 trimestres pour la génération née à partir du 1^{er} janvier 1965)

- Vous avez fait valoir vos droits à retraite à taux plein dans le cadre d'un départ anticipé :
 - Carrière longue
 - Pénibilité du travail
 - Handicap
 - Prêretraite amiante

- Vous avez atteint l'âge légal de départ à la retraite sans décote (plus de 67 ans pour la génération née à partir de 1955).

En cas de reprise d'activité après le départ en retraite dans le cadre d'un cumul emploi retraite (CER), il est possible de réactiver votre compte formation, d'acquérir de nouveaux droits à formation et de les mobiliser si vous ne remplissez pas une des trois conditions mentionnées ci-dessus.

(Attention ces conditions peuvent évoluer compte tenu des évolutions législatives possibles).

2.2.4 Prévoyance/ Frais de santé et retraite :

En cas de **départ en retraite**, la loi Evin prévoit que tout salarié peut demander le maintien des **garanties santé à titre individuel**, moyennant le paiement de cotisations spécifiques par le salarié à la retraite. Attention, il faut faire la demande personnellement dans les six mois qui suivent la rupture du contrat de travail à Harmonie Mutuelle.

2.2.5 Rappel des obligations légales en matière de suivi de carrières

Entretien annuel de mi-parcours.

Visite de mi- carrière par la médecine du travail.

Visite de fin de carrière par la médecine du travail pour les salariés bénéficiant du dispositif de suivi individuel renforcé en raison de leur affectation à un poste à risques, ou qui ont bénéficié d'un tel suivi au cours de leur carrière professionnelle. Il en est de même pour les salariés ayant dû passer un examen d'aptitude spécifique pour le poste ou qui sont (ou ont été) exposé à certains risques professionnels prévus par la loi.

III. TRANSFORMATION DE L'INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE EN TEMPS DE REPOS DE FIN DE CARRIERE

Dans le cadre des négociations de cet accord les partenaires sociaux ont souhaité accompagner la fin de carrière des salariés, à ce titre et en conformité avec l'article 18 de la CCN 66, les parties signataires souhaitent offrir la possibilité aux salariés seniors de **transformer tout ou partie de l'indemnité de départ à la retraite en temps de repos de fin de carrière tout en maintenant leur rémunération mensuelle dans le cadre et les limites prévues par le présent accord et la législation en vigueur**. Ce dispositif offrira également la possibilité d'anticiper plus en amont le remplacement du salarié partant.

3.1 BENEFICIAIRES DU DISPOSITIF :

Les dispositions relatives à ce dispositif de transformation ne s'appliquent qu'aux salariés en CDI et ne s'appliquent pas en cas de suspension du contrat de travail. Ainsi la suspension du contrat de travail pour quelque raison que ce soit (maladie longue, ...) empêche la transformation de l'indemnité de départ à la retraite en temps de repos de fin de carrière.

S'agissant des salariés cadres, il est expressément rappelé que ceux-ci bénéficient déjà d'un dispositif équivalent au présent dispositif de transformation de l'indemnité de départ à la

Handwritten initials and marks: BB, BF, FH, and a large 'DQ'.

retraite en temps de repos de fin de carrière, via l'utilisation de leur compte-épargne temps (CET). Les parties renvoient sur ce point aux dispositions du protocole d'accord relatif à la mise en place d'un CET au sein de l'association la Ligue Havraise du 30 novembre 2009.

Ainsi, il est expressément convenu entre les parties que le présent dispositif n'est applicable aux salariés cadres qu'à condition que ceux-ci n'aient pas alimenté leur CET de façon à pouvoir prendre un repos de fin de carrière équivalent à celui auquel il pourrait prétendre en application du présent dispositif.

3.2 OBJET DU DISPOSITIF :

Les salariés pourront, en application du présent accord, **opter pour l'octroi de temps de repos de fin de carrière en contrepartie d'une réduction de tout ou partie de l'indemnité de départ volontaire à la retraite.**

Le repos maximum susceptible d'être pris est déterminé pour chaque salarié par l'article 18 de la CCN 66 et les dispositions spécifiques à l'Association prévues par le présent accord et donc **entre 1 et 6 mois en fonction de l'ancienneté au sein de l'Association ou au sein d'autres associations de la CCN 66.**

Le salarié pourra ainsi transformer tout ou partie de son indemnité de départ à la retraite en repos de fin de carrière sous réserve que la prise de repos soit faite sous forme de mois civils entiers uniquement.

Ce repos de fin de carrière implique que le salarié soit totalement absent de l'Association sur le ou les mois précédant la date de départ à la retraite tout en restant impérativement inscrit aux effectifs jusqu'à son départ à la retraite.

3.3 MODALITES D'APPLICATION :

Le Salarié devra faire la demande de bénéfice du repos de fin de carrière sur le même courrier sur lequel il demande à faire valoir ses droits à la retraite, en joignant à sa demande un relevé de carrière CARSAT et cela au moins 3 mois avant le début du repos de fin de carrière. S'il a exercé dans d'autres associations de la CCN 66, il devra fournir les justificatifs éventuellement manquants (tels que des certificats de travail) afin de déterminer ses droits au titre de l'article 18 de la CCN 66 et des dispositions spécifiques à la Ligue Havraise (art. II ci-dessus).

Avant de faire sa demande, il pourra solliciter une estimation du montant de l'indemnité de départ à la retraite auprès du service RH de l'Association.

En cas de rupture du contrat de travail pour un motif autre que le départ volontaire à la retraite (notamment en cas de licenciement pour inaptitude), le montant de la rémunération maintenue correspondant aux temps de repos de fin de carrière déjà pris fera l'objet d'une régularisation, y compris par compensation avec les sommes dues à l'occasion de ladite rupture du contrat de travail.

M

SB
BF
FM

L'accord de transformation sera formalisé par un document écrit avec le salarié au plus tard dans un délai de 1 mois précédant la prise du repos et précisera le calendrier prévisionnel de prise. Ce document écrit fixera notamment :

- Le montant de l'indemnité conventionnelle prévisible au moment de la date de départ à la retraite (1, 2, 3 ou 6 mois de salaire en fonction de l'ancienneté) ;
- Le nombre de mois de repos de fin de carrière pris ;
- L'autorisation de régularisation par l'employeur du montant de la rémunération maintenue correspondant aux temps de repos de fin de carrière déjà pris en cas de rupture du contrat de travail pour un motif autre que le départ volontaire à la retraite (notamment en cas de licenciement pour inaptitude), y compris par compensation avec les sommes dues à l'occasion de ladite rupture du contrat de travail.

Repos de fin de carrière et congés payés :

Le salarié doit avoir soldé l'ensemble de ses congés avant l'entrée dans le dispositif.

Le temps de repos de fin de carrière n'est pas assimilé à du temps de travail effectif pour l'acquisition de congés payés sur cette période.

Montant de l'indemnité pendant la période de repos :

Le salarié percevra pendant le repos de fin de carrière uniquement le montant de l'indemnité de retraite divisée par le nombre de mois, soit 1 mois d'indemnité de retraite pour un repos de fin de carrière d'1 mois, 2 mois d'indemnité de retraite pour un repos de fin de carrière de 2 mois, 3 mois d'indemnité de retraite pour un repos de fin de carrière de 3 mois et 6 mois d'indemnité de retraite pour un repos de fin de carrière de 6 mois.

Lors du départ à la retraite, le salarié percevra, le cas échéant, le solde non utilisé de l'indemnité de départ à la retraite.

IV. DISPOSITIF DE MAINTIEN DES COTISATIONS DE RETRAITE DES SALARIES EN TEMPS PARTIEL AVANT LEUR DEPART EN RETRAITE

Les partenaires sociaux souhaitent par la mise en place de ce dispositif offrir la possibilité aux salariés qui le souhaitent de diminuer leur activité progressivement avant leur retraite, sans que cela n'entraîne de diminution du montant des cotisations de retraite (de base et complémentaire) versées, et par conséquent de leurs droits à la retraite.

Ce dispositif est à distinguer de la retraite progressive.

En effet, à titre personnel le salarié peut demander à son organisme de retraite une **retraite progressive** qui lui permet de conserver une activité à temps partiel tout en demandant la liquidation d'une partie de sa pension vieillesse selon les conditions légales en vigueur. La pension de retraite vient

Mu SB BF DQ
FM

dans ce cas compléter partiellement la perte de salaire. La pension définitive sera liquidée par la suite compte tenu du montant de la pension initiale et de la durée d'assurance accomplie depuis son entrée en jouissance.

Cette retraite progressive est ainsi à distinguer du dispositif de maintien des cotisations retraite des salariés en temps partiel, qui est un dispositif de faveur que l'employeur peut mettre en œuvre, et qui consiste à assoir les cotisations retraite sur un salaire correspondant à une activité exercée à temps plein, alors même que le salarié exerce une activité à temps partiel.

Le bénéfice de la retraite progressive et du présent dispositif peuvent se cumuler.

4.1 BENEFICIAIRES DU DISPOSITIF

Seuls les salariés ayant un contrat à temps partiel sont concernés par ce dispositif de maintien des cotisations d'assurance vieillesse et de retraite complémentaire (c. séc. soc. art. R. 241-0-1, 1° ; c. trav. art. L. 3123-1).

Il s'agit :

- de salariés qui passent d'un temps plein à un temps partiel deux ans avant la date à laquelle ils pourront bénéficier d'une retraite à taux plein ;
- ou de salariés qui sont déjà à temps partiel deux ans avant la date à laquelle ils pourront bénéficier d'une retraite à taux plein.

Les salariés ont la possibilité de bénéficier d'un maintien des cotisations d'assurance vieillesse et de retraite complémentaire, lesquelles seront calculées sur une rémunération correspondant à une activité à temps plein, pour une durée de deux ans, à condition de pouvoir liquider leur retraite à taux plein à la sortie du dispositif.

A titre exceptionnel, une durée de maintien des cotisations de moins de 2 ans pourra être autorisée, sans pouvoir toutefois être inférieure à un an.

4.2 MODALITES D'APPLICATION

4.2.1 Accord écrit préalable :

Les salariés souhaitant bénéficier du dispositif et répondant aux conditions d'adhésion prévues au présent accord, doivent faire part de leur intention par écrit à la Direction des Ressources Humaines de leur établissement, au moins trois mois avant la date d'entrée prévisionnelle dans ce dispositif.

Ils doivent donc effectuer leur demande au plus tard 2 ans et 3 mois avant la date prévisionnelle de leur départ en retraite.

Ils fournissent à l'appui de leur demande un relevé de carrière attestant du fait qu'ils pourront liquider leur retraite à taux plein lors de leur départ de l'entreprise.

L'adhésion au dispositif fait l'objet d'un accord écrit, daté et signé par le salarié et l'employeur, figurant dans un avenant au contrat de travail du salarié et précisant notamment les modalités d'organisation du temps de travail et la rémunération pendant le temps partiel. Cet accord porte sur le maintien des cotisations d'assurance vieillesse et des cotisations de retraite complémentaire.

Il est rappelé que ces aménagements du temps de travail peuvent nécessiter une adaptation du poste et de la charge de travail par rapport aux périodes travaillées

4.2.2 Dénonciation :

L'accord prévu à l'article 4.2.1 peut être dénoncé par le salarié ou l'employeur, par écrit, indiquant le/les motif(s) de la dénonciation. Lorsque l'employeur entend dénoncer l'accord, il doit attendre au minimum 1 an à compter de la date d'effet de l'accord, voire davantage s'il s'est engagé sur un délai plus long (c. séc. soc. art. R. 241-0-5).

Dans tous les cas, la dénonciation doit être notifiée à l'autre partie et faire l'objet d'un avenant au contrat de travail.

En cas de modification de la situation administrative du salarié par rapport à ses droits à la retraite, le salarié en informera par écrit l'employeur lorsqu'il en aura connaissance.

Il n'est pas possible de conclure un nouvel accord sur le maintien des cotisations d'assurance vieillesse et de retraite complémentaire, au titre d'un même contrat de travail, avant l'écoulement d'un délai de 5 ans à compter de la date d'effet de la dénonciation (c. séc. soc. art. R. 241-0-5).

4.2.3 Calcul des cotisations vieillesse de sécurité sociale :

Les cotisations d'assurance vieillesse sécurité sociale et de retraite complémentaire sont calculées sur un salaire reconstitué à temps plein (c. séc. soc. art. R. 241-0-2).

Assiette des cotisations = « Rémunération mensuelle × durée du travail à temps plein/nombre d'heures rémunérées sur le mois (heures complémentaires comprises) ».

Le paramètre « Rémunération » correspond aux revenus d'activité tels qu'ils sont pris en compte pour la détermination de l'assiette des cotisations de sécurité sociale correspondant au mois civil. La durée du travail à temps plein est la durée légale appréciée sur le mois (ou la durée conventionnelle si elle est inférieure) (c. séc. soc. art. R. 241-0-1, II).

Suspension du contrat de travail

En cas de suspension du contrat de travail avec maintien total ou partiel de la rémunération, le nombre d'heures rémunérées retenu pour la période de suspension est égal à « durée du travail que le salarié aurait réalisée s'il avait travaillé × pourcentage de rémunération soumise à cotisations resté à la charge de l'employeur » (c. séc. soc. art. R. 241-0-2, I, al. 2). Ce pourcentage est déterminé en rapportant la rémunération du mois soumise à cotisations et la rémunération qui aurait été versée si le contrat de travail avait continué à être exécuté.

Prise en charge du surplus de cotisations salariales

L'employeur s'engage à prendre en charge le surplus de cotisations salariales d'assurance vieillesse et de retraite complémentaire qu'entraîne ce dispositif. Cette prise en charge n'est pas un élément de rémunération et reste donc exonérée de cotisations sociales, de CSG* et de CRDS* (c. séc. soc. art. L. 136-1-1, III, 2° d, L. 242-1, I et L. 241-3-1). Elle n'est donc pas non plus soumise au forfait social*

La proportion, la durée, et les modalités de cette prise en charge sont fixées par l'accord prévu à l'article 4.2.1.

4.2.4 Date d'application du maintien d'assiette

C'est l'accord écrit entre l'employeur et le salarié, prévu à l'article 4.2.1, qui fixe la date à partir de laquelle les rémunérations versées se voient appliquer le maintien des cotisations d'assurance vieillesse et de retraite complémentaire.

Cette date ne peut pas être antérieure à la date de conclusion de l'accord ni, si elle est postérieure, à la date à laquelle le salarié réunit les conditions exigées par le dispositif.

Si la date ainsi déterminée ne correspond pas au premier jour d'un mois, le maintien des cotisations de retraite s'applique aux rémunérations versées à compter du premier jour du mois suivant.

A défaut de date d'entrée en vigueur fixée dans l'accord prévu à l'article 4.2.1, le dispositif s'applique aux cotisations afférentes aux rémunérations versées à partir (c. séc. soc. art. R. 241-0-6, I, 2°) :

-du premier jour du mois suivant la date de conclusion de l'accord prévu à l'article 4.2.1 ;

-ou du premier jour du mois suivant la date à laquelle le salarié remplit les conditions exigées, si elle est postérieure. En cas de transformation d'un contrat à temps plein en contrat à temps partiel, la mise en œuvre du dispositif est reculée de 1 mois lorsque la rémunération afférente à la période d'emploi à temps complet est encore versée à la date à laquelle le dispositif aurait dû entrer en vigueur en application des règles qui précèdent (c. séc. soc. art. R. 241-0-6, II). Cette règle vise les situations de décalage de paye, avec ou sans rattachement à la période d'emploi.

Fin du maintien d'assiette

Le dispositif cesse d'être applicable au premier jour du mois qui suit soit la notification de la dénonciation de l'accord prévu à l'article 4.2.1 à l'autre partie, soit la date à laquelle les conditions d'application du présent dispositif ne sont plus remplies, soit la fin du contrat de travail (c. séc. soc. art. R. 241-0-6, III).

V DATE D'EFFET –DUREE

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet à compter du 1^{er} juillet 2024.

M

*DF SB
DQ
FM*

V. REVISION-DENONCIATION- EVOLUTION DE LA LEGISLATION

5.1 REVISION

Le présent accord pourra être modifié ou révisé selon le dispositif prévu aux articles L.2261-7-1 et L.2261-8 du Code du travail.

5.2 DENONCIATION

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes conformément aux conditions et délai fixés aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

La dénonciation doit être :

- notifiée par son auteur aux autres signataires ;
- déposée auprès de l'administration et auprès du conseil de prud'hommes dans les mêmes conditions qu'une convention ou un accord collectif.

5.3 EVOLUTION DE LA LEGISLATION

Sous réserve du respect des dispositions d'ordre public, les dispositions du présent accord continueront de s'appliquer en l'état quelle que soit l'évolution de la législation en vigueur.

VI. DEPOT-PUBLICITE

6.1 DEPÔT A LA COMMISSION NATIONALE D'AGREMENT

Le présent accord est soumis à homologation de la commission nationale d'agrément (art. L.314-6 du Code de l'Action Sociale et des Familles). Il entrera en vigueur à la publication au Journal Officiel de son arrêté d'agrément.

6.2 DEPÔT A LA DIRECCTE

L'accord fera l'objet d'un dépôt électronique auprès de la DIRECCTE compétente via le site téléaccords (<https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr>). Un exemplaire original du présent accord sera par ailleurs déposé au Secrétariat-Greffe du Conseil de prud'hommes compétent.

Handwritten initials and marks: "8B", "DQ", "SF", "FM", and a signature-like mark.

Le dépôt du présent accord doit être accompagné des pièces visées à l'article D. 2231-7 du code du travail.

Un exemplaire sera, par ailleurs, établi pour chaque partie. Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'Association et non signataires de celui-ci.

Son existence sera signalée par affichage aux emplacements réservés à la communication avec le personnel [le cas échéant, et sur intranet].

Fait au Havre, le 21 juin 2024

En six exemplaires,

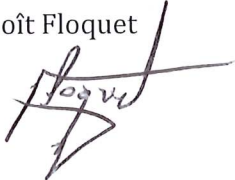
Directeur Général

Michel Cappe



Délégué Syndical CGT

Benoît Floquet



Déléguée syndicale CFE CGC

Frédérique Hache



Déléguée Syndicale CFDT

Stéphanie Blondel



Délégué Syndical FO

Didier Queille

