

Brochure n° 3346

Convention collective nationale

IDCC : 2642. – **PRODUCTION AUDIOVISUELLE**

AVENANT N° 1 DU 12 FÉVRIER 2007

RELATIF AU DROIT DE REPRÉSENTATION

NOR : ASET0750432M

IDCC : 2642

Article 1^{er}

Afin de permettre effectivement aux salariés d'accéder au droit à représentation dans l'entreprise qui leur est garanti par la loi, les dispositions des articles 3.2, 3.3, et 3.8 de la convention collective de la production audiovisuelle sont remplacées par les dispositions ci-après.

Article 3.2 (nouveau)

Représentation des salariés dans l'entreprise

Les dispositions des articles L.421.1 et suivants s'appliquent dans le champ de la présente convention collective.

Dans les entreprises dans lesquelles ne sont pas organisées d'élections de délégués du personnel et/ou d'élections du comité d'entreprise, la représentation des salariés, dans les entreprises de la production audiovisuelle, est assurée par les délégués de branche, dans les conditions précisées à l'article 3.3 ci-après.

Les entreprises qui organisent les élections des délégués du personnel et/ou les élections du comité d'entreprise devront en informer les délégués de branche. Cette notification devra être réitérée tous les 3 ans. Les autres contribuent au financement des délégués de branche dans les conditions de l'article 3.8 ci-après.

3.2.1. Délégués du personnel

(Suppression d'un alinéa.)

Dans les entreprises où les élections sont organisées, l'élection, la durée du mandat, les attributions des délégués du personnel et l'exercice de leur mission sont déterminés conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

La durée des mandats de représentant du personnel est fixée conventionnellement à 3 ans. Cette durée peut être modifiée par accord d'entreprise, dans les conditions prévues par la loi.

Compte tenu de l'organisation du travail au sein de la branche, et notamment le recours à des contrats de travail à durée déterminée d'usage par les entreprises de production audiovisuelle, et afin de favoriser la représentation au sein d'une entreprise donnée des salariés engagés sous cette forme de contrat de travail, les protocoles préélectoraux négociés en application des dispositions légales ou réglementaires devront prévoir ;

- des conditions d'électorat, qui ne pourront pas exiger une présence dans l'entreprise inférieure à 40 jours ni supérieure à 60 jours travaillés dans les 12 mois précédant l'élection ni l'obligation d'être sous contrat de travail le jour de l'élection ;
- des conditions d'éligibilité, qui seront celles prévues à l'article L. 423.8 du code du travail. Néanmoins, un salarié qui serait éligible et/ou élu au sein de plusieurs entreprises devra choisir celle où il fait acte de candidature et/ou celle où il entend exercer son mandat.

Les procédures relatives aux élections et le nombre des délégués du personnel sont déterminés conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

3.2.2. Comité d'entreprise

Il est institué, conformément aux dispositions légales et sous réserve des dispositions de l'article L. 431-1-1, un comité d'entreprise dans les entreprises ou établissements où sont occupés au moins 50 salariés au sens de l'article L. 421-2, si cet effectif est atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes (sous les réserves indiquées en tête du présent article).

La durée des mandats de représentant du personnel au comité d'entreprise est fixée conventionnellement à 3 ans. Cette durée peut être modifiée par accord d'entreprise, dans les conditions prévues par la loi.

Compte tenu de l'organisation du travail au sein de la branche, et notamment le recours à des contrats de travail à durée déterminée d'usage par les entreprises de production audiovisuelle, et afin de permettre la représentation au sein d'une entreprise donnée des salariés engagés sous cette forme de contrat de travail, les protocoles préélectoraux devront prévoir :

- des conditions d'électorat, qui ne pourront pas exiger une présence dans l'entreprise inférieure à 40 jours ni supérieure à 60 jours travaillés dans les 12 mois précédant l'élection, ni l'obligation d'être sous contrat de travail le jour de l'élection ;
- des conditions d'éligibilité, qui seront celles visées à l'article L. 433-5 du code du travail. Néanmoins, un salarié qui serait éligible et/ou élu au sein de plusieurs entreprises devra choisir celle où il fait acte de candidature et/ou celle où il entend exercer son mandat.

Les procédures relatives aux élections, le nombre et les attributions des membres du comité d'entreprise, l'exercice et les moyens de leur mission, sont déterminés conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Dans les entreprises ou établissements de moins de 200 salariés, le chef d'entreprise peut décider, conformément aux dispositions de l'article L. 431-1-1 du code du travail, que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise. Dans ce cas, les conditions d'électorat et d'éligibilité devront satisfaire à celles relatives au comité d'entreprise visées ci-dessus au présent article.

3.2.3. Moyens mis à disposition des représentants élus du personnel

Conformément aux dispositions de l'article L. 424-2 du code du travail, le chef d'entreprise doit mettre à la disposition du comité d'entreprise et des délégués du personnel un local aménagé d'un poste téléphonique et d'un poste informatique, pour l'exercice de leurs fonctions.

Ce local peut être commun aux deux instances. L'employeur doit en outre mettre en place des panneaux destinés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise ; dans le cas d'une délégation unique, un seul panneau sera instauré. Ces panneaux doivent être situés à des emplacements visibles par l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Par ailleurs, et conformément aux dispositions de l'article L. 434-8 du code du travail, l'entreprise verse au comité d'entreprise une subvention de fonctionnement égale à 0,2 % de la masse salariale brute.

Les membres titulaires du comité d'entreprise élus pour la première fois bénéficient, conformément aux dispositions de l'article L. 434-10 du code du travail, dans les conditions et limites de l'article L. 451-3 du même code, d'un stage de formation d'une durée maximale de 5 jours, dispensé soit par des centres rattachés à des confédérations représentatives au plan national, soit par des instituts spécialisés figurant sur une liste établie par arrêté du ministre chargé du travail. Cette formation est renouvelée dès lors qu'un représentant titulaire a exercé un mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non.

Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel, et n'est pas déduit des heures de délégation.

Le financement de la formation précitée est pris en charge par le comité d'entreprise.

3.2.4. Heures de délégation et carrière des représentants élus du personnel

Les représentants élus du personnel bénéficieront des heures de délégations conformément aux dispositions du code du travail.

L'appartenance d'un salarié à une instance représentative du personnel ne doit pas avoir d'incidence sur son emploi et sur sa carrière professionnelle. En conséquence, les entreprises veilleront à prohiber toute discrimination en matière de rémunération, de formation, de gestion des compétences et de gestion de carrière, et devront prévoir des dispositions adaptées de nature à permettre la coexistence des activités professionnelles et représentatives, dans des conditions satisfaisantes pour tous.

Afin de leur assurer un parcours professionnel équitable, les salariés titulaires détenteurs de mandat bénéficieront chaque année d'un entretien avec l'employeur portant en particulier sur l'évolution professionnelle et les besoins en formation.

Article 3.3 (nouveau)

Délégués de branche

Il est institué un mandat de délégué de branche pour la production audiovisuelle

3.3.1. Missions

Dans les entreprises, sauf celles qui ont procédé à l'élection de délégués du personnel dans les conditions de l'article 3.2 ci-dessus, les délégués de branche ont pour mission :

- de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité, ainsi que des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ;
- de saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions législatives et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle ;
- dans les entreprises où il n'existe pas de délégué syndical, de mandater un salarié de l'entreprise pour conclure les accords visés au 3.5.2.2.2.b ci-après.

Les salariés conservent le droit de présenter eux-mêmes leurs observations à l'employeur ou à ses représentants.

L'employeur doit être informé au préalable de la présence d'un délégué de branche dans l'entreprise. La durée de cette présence ne peut excéder le temps nécessaire à l'examen de la question qui l'a motivée.

3.3.2. Désignation

Les délégués de branche sont désignés, pour chaque année civile, par chaque organisation syndicale de salariés, représentative de plein droit au plan national ou ayant apporté la preuve de sa représentativité dans la branche de la production audiovisuelle, à raison d'un titulaire et d'un suppléant par organisation. Cette désignation peut être modifiée en cours d'année par les organisations syndicales de salariés.

Avant le 15 décembre de chaque année, chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche communique à l'organisation patronale en charge du secrétariat de la convention collective les noms de ses délégués de branche pour l'année civile suivante.

3.3.3. Fonctionnement collégial

Le collège des délégués de branche est réuni à l'initiative des organisations d'employeurs signataires au moins 1 fois par semestre. Les suppléants peuvent participer à ces réunions, même en présence des titulaires.

Il est réuni en outre dès lors que le tiers au moins des délégués de branche titulaires le demandent.

Les délégués doivent en principe communiquer aux organisations d'employeurs les questions qu'ils souhaitent voir aborder au cours de ces réunions, 1 semaine au moins avant la date de la réunion.

3.3.4. Publicité et information

Les noms et les coordonnées des délégués de branche désignés pour l'année en cours sont affichés au siège des entreprises où ils exercent leur mandat, et dans tout lieu d'activité des entreprises concernées restant actif 5 jours ou plus.

Dans les entreprises où ils sont compétents, la liste est tenue par l'employeur à la disposition de tout salarié qui en fait la demande, dès le début de son travail.

(Suppression du 3.3.5 dont la teneur est en fait incluse dans la dernière phrase du troisième alinéa du 3.2.)

Article 3.8 (nouveau)

Financement du paritarisme

L'annexe III à la présente convention collective fixe notamment la participation au financement, par les entreprises relevant du champ de la convention, des institutions représentatives des salariés au niveau de la branche.

Une association spécifique sera créée pour assurer la collecte et la gestion des contributions au financement du paritarisme. Cette association pourra déléguer la collecte à un organisme social du spectacle, ou à toute autre structure compétente pour ce faire.

L'ensemble des entreprises définies au deuxième alinéa du titre I^{er} de la présente convention collective contribuent à la cotisation générale de financement du paritarisme.

Les entreprises définies à l'article 3.2 dans lesquelles n'ont pas été organisées des élections de délégués du personnel contribuent en outre à la cotisation pour le financement des délégués de branche. Le produit de cette collecte est réparti entre les organisations syndicales de salariés représentatives de plein droit au plan national, ou ayant apporté la preuve de leur représentativité dans la branche de la production audiovisuelle. Les modalités de cette répartition sont fixées par accord entre ces organisations.

Le titre XII de la présente convention organise la contribution des entreprises relative à l'hygiène et la sécurité et au fonctionnement du CCHSCT/PAV institué par ledit titre.

Article 2

Afin de prendre en compte un arrêt de la cour d'appel de Paris en date du 25 janvier 2007, les partenaires sociaux de la production audiovisuelle sont convenus de modifier comme suit la rédaction de l'article 4.2.2 de la convention collective.

4.2.2. Importance de la production (nouveau)

Pour certains emplois, les conditions d'exercice de la mission confiée au salarié peuvent varier considérablement.

Parmi les facteurs de différenciation de cette mission figurent notamment :

- le genre du programme ;
- l'importance de l'équipe de production ou de réalisation ;
- la complexité technique des moyens mis en œuvre.

En 2000, un accord d'étape a prévu de synthétiser ces facteurs par le niveau des dépenses horaires françaises.

Un arrêt de la cour d'appel de Paris en date du 25 janvier 2007 a annulé le dispositif ainsi créé.

Les partenaires sociaux de la production audiovisuelle reconnaissent la nécessité de revoir le dispositif initialement prévu. Ils s'engagent à négocier un nouveau dispositif dans un délai de 3 mois à compter de la publication de l'arrêt d'extension de la présente convention collective. Dans l'intervalle, et dans la limite de ce délai le dispositif ci-dessous est maintenu.

Les parties sont en conséquence convenues, pour certains emplois occupés sous CDDU, de prévoir, au-delà du minimum conventionnel de référence (M1), un salaire minimum accru (M2), lorsque des conditions particulières d'exercice de la mission du salarié sont réunies. Conscientes de l'importance de retenir un critère de différenciation qui ne dépende pas de la volonté de l'employeur, elles ont retenu le montant des dépenses horaires françaises, selon les critères et définitions mis en œuvre par le Centre national de la cinématographie.

Le niveau correspondant est applicable aux emplois concernés dès lors que les dépenses horaires françaises (HT) excèdent un montant fixé lors de la négociation annuelle des salaires.

Article 3

Afin de confirmer l'intégration des dispositions retenues en matière de contrat dans les dispositions générales du droit du travail, les partenaires sociaux de la production audiovisuelle sont convenus de préciser dans les termes suivants le préambule et l'article 5.2 du titre V de la convention collective.

PRÉAMBULE (nouveau)

La singularité du secteur de la production audiovisuelle, alliée au souci des partenaires sociaux de limiter la précarité de l'emploi, a suscité l'utilisation de supports contractuels diversifiés.

Les caractéristiques de chacun d'entre eux se complètent et permettent, par une utilisation réfléchie et raisonnée, d'assurer la continuité de l'activité des entreprises du secteur en préservant les droits de chacun des salariés en fonction des caractéristiques de son emploi.

Les parties à la présente convention ont donc souhaité définir clairement les conditions de recours aux différents supports contractuels, tout en visant à renforcer l'emploi pérenne. Il est notamment rappelé que les dispositions des articles L. 122-1, L. 122-1-1 et L. 122-2 du code du travail, qui définissent les conditions de recours au contrat à durée déterminée, trouvent application dans la production audiovisuelle.

Les possibilités ouvertes ci-après peuvent coexister les unes avec les autres, au sein d'une même entreprise, parfois pour des fonctions identiques (...).

Article 3.2 (nouveau)

Contrat à durée déterminée d'usage

En raison des particularités de l'activité du secteur de la production audiovisuelle, le contrat à durée déterminée dit « d'usage », tel que défini à l'article L. 122-1-1 3° du code du travail, a depuis longtemps été l'instrument des relations contractuelles pour les emplois en lien direct avec la conception, la fabrication, et l'apparition à l'image et/ou au son d'émissions de télévision. Cet usage professionnel, ancien et bien établi, a été reconnu et inscrit comme tel dans la réglementation.

Les signataires de la présente convention ont souhaité réaffirmer la légitimité de cet usage, tout en inscrivant le recours au CDD d'usage dans un cadre clairement défini, dans le souci de préserver les droits des salariés de la branche, notamment pour les garanties offertes, au cours comme à l'issue du contrat.

Le recours au contrat à durée déterminée d'usage dans le spectacle n'est possible que pour un objet déterminé, dont le caractère temporaire doit être incontestable, et dont le terme est soit connu par sa date, soit déterminé par l'intervention d'un événement certain.

La légitimité du recours au CDDU est conditionnée par le respect des dispositions du présent article.

(La suite sans changement.)

Article 4

Pour s'assurer d'une complète homogénéité avec les dispositions régissant le fonctionnement de la caisse des congés spectacles, les partenaires sociaux de la production audiovisuelle ont convenu de préciser, comme indiqué ci-après, les dispositions de l'article 7.1 de la convention.

Article 7.1 (nouveau)

Congés payés annuels

7.1.1. Dispositions relatives aux salariés relevant du régime général

Le nombre de jours de congés payés annuels est déterminé conformément aux dispositions légales (suppression de la fin de la phrase).

Sont assimilés à du travail effectif pour la détermination du congé annuel :

- les jours fériés ;
- les périodes de congés annuels ;
- les périodes de congés de maternité, paternité et adoption ;
- les périodes d'accident de travail ou de maladie professionnelle dans les limites fixées au titre VIII de la présente convention collective ;
- les périodes de formation professionnelle continue effectuées sur le temps de travail, y compris, si c'est le cas, le DIF ;

- les jours acquis au titre de la réduction du temps de travail ;
- les congés exceptionnels, et les congés pour enfant malade ;
- les périodes d'absence pour raisons syndicales.

Les modalités de fractionnement ou de prise de congés sont déterminées selon les dispositions des articles L. 223-7 et suivants du code du travail.

Ces dispositions s'appliquent également aux salariés employés sous CDDU lorsqu'ils ont été occupés de manière continue, dans le cadre d'un même contrat de travail, pendant les 12 mois qui précèdent leur demande de congé.

7.1.2. Dispositions relatives aux salariés engagés sous contrat à durée déterminée dit « d'usage »

Les salariés engagés sous CDDU bénéficient des dispositions particulières de la caisse des congés spectacle, sauf lorsqu'ils ont été occupés de manière continue, dans le cadre d'un même contrat de travail, pendant les 12 mois qui précèdent leur demande de congé.

L'indemnité de congés payés est plafonnée à 3 fois le minimum conventionnel applicable à l'emploi du salarié concerné, sous la réserve ci-après.

Pour les fonctions pour lesquelles aucun minimum salarial n'est fixé, les dispositions de l'accord du 26 février 2004 restent en vigueur jusqu'au 31 mars 2008, ou jusqu'à la fixation d'un salaire minimum conventionnel.

(Suppression de la fin de l'article.)

Article 5

Les partenaires sociaux de la production audiovisuelle ont convenu de préciser, au sein d'un nouvel article 9.2 ci-après, les conditions de la couverture prévoyance décès-invalidité des salariés non cadres.

L'article 9.2 « Salariés de droit commun » est en conséquence remplacé par les dispositions suivantes :

Article 9.2 (nouveau) *Salariés de droit commun*

Il est institué un régime de prévoyance décès et invalidité-incapacité mutualisé au profit des salariés non cadres de droit commun.

9.2.1. Cotisations : assiette, taux et répartition

Pour l'application de cet article, il est rappelé que la tranche 1 porte sur la rémunération égale au plafond de la sécurité sociale visé à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale.

Les cotisations finançant les garanties instituées sont assises sur les rémunérations limitées à la tranche 1.

Les salariés non cadres et les entreprises acquittent une cotisation égale à 1 % de la rémunération comprise dans la tranche 1, dont 0,50 % au titre de la garantie décès et 0,50 % au titre de la garantie incapacité/invalidité.

Les cotisations sont réparties à hauteur de 50 % pour l'employeur et 50 % pour le salarié.

9.2.2. Prestations

Le salaire de référence servant d'assiette au calcul des prestations est limité à la tranche 1.

9.2.2.1. Décès.

9.2.2.1.1. Capital de base.

En cas de décès d'un salarié, le bénéficiaire choisit entre l'option 1 ou l'option 2. Le capital de base est exprimé en pourcentage du salaire annuel perçu par le salarié.

CAPITAL DE BASE	OPTION 1	OPTION 2
Assuré célibataire, veuf, divorcé	350 %	250 %
Assuré marié, pacsé ou concubinage	430 %	250 %
Majoration par enfant à charge	80 %	Néant
Rente éducation - enfant jusqu'à 10 ans inclus - enfant de 11 à 17 ans inclus (25 ans si études)	Néant	10 % 15 %

Le choix de l'option est laissé au bénéficiaire, dans les 2 mois qui suivent la survenance du sinistre ; à défaut de choix exprimé dans ce délai ou, en présence de plusieurs bénéficiaires et à défaut d'accord entre eux, les prestations sont versées en application de l'option 1.

9.2.2.1.2. Décès accidentel.

En cas de décès par accident, il est prévu un capital supplémentaire égal au capital de base.

9.2.2.1.3. Décès du conjoint survivant.

En cas de décès du conjoint survivant, il est versé aux enfants à charge, un capital égal au capital de base.

9.2.2.2. Invalidité absolue et définitive.

En cas de mise en invalidité 3^e catégorie par la sécurité sociale, il est prévu le versement anticipé d'un capital égal à :

Assuré célibataire, veuf ou divorcé	350 %
Assuré marié, pacsé ou en concubinage	430 %
Majoration par enfant à charge	80 %

Le versement de ce capital met fin à la garantie décès.

9.2.2.3. Incapacité temporaire de travail.

Le salarié en arrêt de travail, en cas de maladie ou d'accident de la vie courante ou professionnels, indemnisé par la sécurité sociale, bénéficie d'un maintien de salaire égal à 80 % de sa rémunération brute, déduction faite des indemnités journalières versées par la sécurité sociale, sans que le cumul des dites prestations ne puisse excéder le salaire net qu'aurait perçu le salarié en activité.

Cette garantie intervient en relais des obligations de maintien de salaire éventuellement prévues par la présente convention collective. Dans les cas où le maintien de salaire n'est pas assuré, elle intervient à compter du 31^e jour d'arrêt continu ou du 4^e jour en cas d'hospitalisation supérieure à 3 jours.

La garantie cesse à la reprise du travail, au paiement de la rente d'invalidité ou à la liquidation de la pension vieillesse, et au plus tard au 1095^e jour d'arrêt de travail.

9.2.2.4. Invalidité totale ou partielle.

Le salarié reconnu en situation d'invalidité 1^e, 2^e ou 3^e catégorie et indemnisé par la sécurité sociale conformément à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, bénéficie d'une rente complémentaire (sous déduction des rentes versées par la sécurité sociale), égale à :

1 ^{re} catégorie	48 % T 1
2 ^e catégorie	80 % T 1
3 ^e catégorie	80 % T 1

Dans tous les cas, le cumul des prestations perçues par le salarié ne pourra excéder le salaire net qu'il aurait perçu s'il était en activité.

La garantie cesse au jour où la pension vieillesse est liquidée.

9.2.3. Mutualisation du risque

9.2.3.1. Désignation de l'organisme assureur.

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les parties ont décidé de confier la gestion du régime à l'institution de prévoyance Audiens Prévoyance.

La désignation de cet organisme assureur pourra être réexaminée périodiquement et en tout état de cause, tous les 5 ans conformément à l'article L. 912-1 précité.

Il est toutefois expressément prévu que si les parties devaient décider de remettre en cause la désignation de l'organisme assureur, cette dernière ne pourrait prendre effet qu'au 1^{er} janvier de l'année civile suivant celle où la remise en cause est intervenue, et sous réserve du respect d'un préavis de 2 mois.

9.2.3.2. Adhésion des entreprises.

L'adhésion des entreprises à l'organisme assureur désigné et l'affiliation des salariés ont un caractère obligatoire.

Les entreprises sont tenues de régulariser administrativement leur adhésion auprès de l'organisme désigné, en retournant le bulletin d'adhésion visé à l'article R. 932-1-3 du code de la sécurité sociale, dûment rempli.

Les entreprises deviennent membres adhérents de l'organisme assureur et les salariés et ayants droit deviennent membres participants.

Ce régime s'applique à l'ensemble des salariés non cadres de droit commun sous contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée, affiliés en leur nom propre au régime général de sécurité sociale ou au régime local d'Alsace-Moselle.

Les entreprises assurant à leurs salariés une couverture comparable à la date de l'extension pourront la conserver. Elles devront rejoindre l'organisme désigné lors de leur changement d'organisme assureur.

9.2.4. Changement d'organisme assureur

Les parties rappellent que les organismes assureurs doivent, conformément à l'article 7 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, assurer le versement des prestations immédiates ou différées, acquises ou nées durant l'exécution de leur contrat d'assurance, à leur niveau atteint à la date d'effet de la résiliation. Elles rappellent que ce texte impose à l'organisme assureur de maintenir la garantie d'invalidité survenant postérieurement à la résiliation du contrat d'assurance mais résultant d'une pathologie ou d'un accident survenu pendant l'exécution de leur contrat d'assurance.

Par ailleurs, conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, la revalorisation des rentes d'incapacité ou d'invalidité en cours de service à la date de changement d'organisme assureur devra être organisée.

9.2.5. Information

Conformément à l'article L. 932-6 du code de la sécurité sociale, l'organisme désigné remettra à chaque entreprise adhérente une notice d'information qui définit les garanties souscrites, leurs modalités d'entrée en vigueur, les formalités à accomplir en cas de réalisation du risque, les hypothèses de nullité, de déchéance, d'exclusions ou de limitations de garantie ainsi que les délais de prescription.

Les parties rappellent que les entreprises adhérentes sont tenues de remettre un exemplaire de cette notice à chaque salarié.

9.2.6. Commission de suivi, d'interprétation et de conciliation

La commission de suivi, d'interprétation et de conciliation instituée par l'article 13.7 de la convention collective est chargée du suivi du régime. Elle étudie son évolution au regard notamment du rapport annuel transmis par Audiens Prévoyance et peut proposer l'aménagement des présentes dispositions.

Cette commission, représentée par son président, conclut pour le compte de la branche le contrat d'assurance auprès d'Audiens Prévoyance, ainsi que tous les avenants susceptibles d'être proposés par cet organisme assureur.

Elle sera par ailleurs destinataire des éventuelles difficultés rencontrées par Audiens Prévoyance dans la mise en œuvre du régime.

9.2.7. Date d'effet, durée et dépôt de l'accord

La date d'effet des garanties est fixée au 1^{er} jour du 3^e mois suivant la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension, pour toutes les entreprises qui entrent dans le champ d'application de la convention collective.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé selon les règles prévues à l'article L. 132-7 du code du travail. Il pourra également être dénoncé selon les dispositions de l'article L. 132-8 du code du travail.

Le présent accord sera déposé en 2 exemplaires (1 version sur support papier signée des parties et 1 version sur support électronique) auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail. En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Fait à Paris, le 12 février 2007.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SPI ;
USPA.

Syndicats de salariés :

F3C CFDT ;
SGTTF CGT ;
SNTR CGT ;
CFE-CGC.