

Brochure n° 3252

Convention collective nationale

IDCC : 3013. – LIBRAIRIE

ACCORD DU 2 JUILLET 2018
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1851119M

IDCC : 3013

Entre :

SLF,

D'une part, et

CGT ;

UNSA ;

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

SNPELAC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Tenant compte de l'impossibilité légale de procéder à la désignation d'un ou plusieurs organismes assureurs, et à la fin de la clause de désignation prévue dans l'accord de branche du 18 juin 2012 mettant en place un régime de prévoyance, les partenaires sociaux ont décidé de mettre en conformité les dispositions de branche en la matière.

Par ailleurs, compte tenu de la situation financière du dispositif relatif aux garanties pour incapacité et invalidité, telle que présentée par l'organisme assureur désigné dans le précédent accord de branche, les partenaires sociaux conviennent qu'il est nécessaire de prendre des mesures pour assurer l'équilibre financier du régime de prévoyance.

Ils ont donc décidé des nouvelles dispositions ci-après, qui annulent et remplacent en totalité celles de l'accord du 18 juin 2012 modifié par l'avenant n° 1 du 16 septembre 2015 relatif à la portabilité et l'avenant n° 2 du 16 septembre 2015 relatif à la rente temporaire décès prévoyance.

Article 1^{er}

Objet

Il est institué par le présent accord, et dans les conditions définies ci-après, un régime de prévoyance au profit de l'ensemble du personnel des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la librairie afin de lui assurer le service :

- de prestations complémentaires à celles servies par la sécurité sociale en cas d'incapacité temporaire de travail ou d'invalidité ;
- de prestations liées au décès (capital décès, rente éducation).

Article 2

Champ d'application

Le présent accord régit les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises relevant de la branche de la librairie, dont l'activité principale, en termes de chiffre d'affaires, est constituée de la vente de livres dans les départements français de la métropole ainsi qu'en Guadeloupe, Guyane, Martinique, à Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Le champ d'application comprend les commerces de librairie dont la clientèle est constituée de particuliers, d'entreprises ou d'administrations, que ces commerces vendent des livres neufs ou d'occasion, quelles que soient les modalités de vente de livres. À ce titre, le commerce de vente de livres via les outils de communication, tels qu'internet, est également compris dans le champ d'application de cet accord.

Sont visés principalement :

- les commerces de librairie qui relèvent du code 47.61Z ;
- les commerces de livres d'occasion qui relèvent du code 47.79Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de livres anciens et de valeur.

Lorsque l'établissement a plusieurs domaines d'activité, le critère de détermination de la convention collective applicable est celui du chiffre d'affaires réalisé par l'activité principale. Dès lors que la vente de livres procure à une entreprise la plus grande partie de son chiffre d'affaires annuel, elle doit appliquer les dispositions du présent accord.

Article 3

Bénéficiaires du régime de prévoyance

Bénéficie des garanties instituées par le présent accord, l'ensemble du personnel des entreprises entrant dans son champ d'application, quelles que soient la nature de leur contrat de travail (contrat à durée indéterminée ou déterminée) et leur ancienneté, inscrit à l'effectif de l'entreprise adhérente. Le bénéfice du régime est ouvert aux salariés présents au travail ou dont la suspension du contrat de travail prévue par le code du travail, donne lieu à un maintien partiel ou total de sa rémunération et/ou au versement d'indemnités journalières ou de rentes par la sécurité sociale.

Les anciens salariés bénéficient également du maintien à titre gratuit des garanties prévues au présent régime, dans les conditions posées par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale relatif à la portabilité des droits en matière de prévoyance. Les conditions de maintien et de durée des garanties de prévoyance sont définies à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale et rappelées aux articles 3.1 et 3.2 ci-après.

3.1. Conditions du maintien des garanties de prévoyance après la rupture du contrat de travail

Le bénéfice du maintien des garanties prévues au présent accord au titre de la portabilité des droits est mis en œuvre dans les conditions suivantes :

- les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

- le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits aient été ouverts chez le dernier employeur ;
- le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur au montant net des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;
- l'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa ;
- à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, l'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur des conditions prévues au présent article. Il fournit l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme gestionnaire, notamment le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations sont dues.

En outre, l'ancien salarié doit l'informer de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de portabilité des droits.

3.2. Durée de maintien des garanties de prévoyance après rupture du contrat de travail

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de cessation du contrat de travail de l'ancien salarié.

L'ancien salarié bénéficie du maintien des garanties pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur.

Cette durée est appréciée en mois, arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

Le maintien des garanties cesse en conséquence notamment :

- à la reprise d'une nouvelle activité rémunérée de l'ancien salarié, que celle-ci donne droit ou non à des garanties de prévoyance complémentaire, dès lors qu'elle met fin au droit à indemnisation du régime d'assurance chômage ;
- en cas de cessation de paiement des allocations du régime d'assurance chômage pour tout autre motif (notamment en cas de retraite, de radiation des listes de Pôle emploi, de décès) ;
- en cas de manquement par l'ancien salarié à son obligation de fourniture des justificatifs de prise en charge par le régime d'assurance chômage auprès de l'organisme assureur.

La suspension des allocations du régime d'assurance chômage pour cause de maladie ou pour tout autre motif n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties, qui ne sera pas prolongée d'autant.

Article 4

Garanties incapacité temporaire-invalidité

4.1. Incapacité temporaire

4.1.1. Définition de la garantie

En cas d'arrêt de travail pris en charge par la sécurité sociale et consécutif à une maladie ou un accident, quelle qu'en soit l'origine, l'organisme assureur verse des indemnités journalières complémentaires à celles servies par cet organisme.

4.1.2. Point de départ de l'indemnisation

La garantie incapacité temporaire de travail intervient en complément et en relais de la seconde période de maintien de salaire par l'employeur telle que prévue par la convention collective de la librairie.

Pour les salariés ne bénéficiant pas du maintien de salaire par l'employeur, la garantie incapacité de travail intervient après application d'une franchise fixe et continue de 60 jours pour chaque arrêt de travail.

4.1.3. Montant des prestations

Le montant des indemnités journalières complémentaires correspond à la différence entre 75 % du salaire brut de référence et le montant des indemnités journalières brutes servies par la sécurité sociale cumulées à l'éventuel salaire brut à temps partiel.

En tout état de cause, les prestations versées au titre du régime de prévoyance, cumulées à celles versées par la sécurité sociale et l'éventuel salaire à temps partiel, ne peuvent conduire le salarié à percevoir plus que le salaire net qu'il aurait perçu s'il avait continué de travailler ou que le montant net des allocations pour perte d'emploi pour les anciens salariés bénéficiant du maintien des garanties de prévoyance.

4.1.4. Durée du versement des prestations

Les prestations cessent d'être versées :

- lorsque le salarié ne perçoit plus les indemnités journalières de sécurité sociale ;
- dès la reprise du travail ;
- au 1 095^e jour d'indemnisation ;
- et au plus tard à la date de liquidation de la pension de vieillesse (hormis le cas des salariés en situation de cumul emploi retraite).

4.2. Invalidité

4.2.1. Définition de la garantie

Lorsque le salarié est classé par la sécurité sociale dans l'une des catégories d'invalides définies à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, ou lorsque l'invalidité résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle entraînant un taux d'incapacité permanente partielle (IPP) supérieur ou égal à 66 %, il est versé au salarié une rente complémentaire à celle servie par la sécurité sociale.

4.2.2. Point de départ de la prestation

Le droit à prestations est ouvert dès la notification au salarié par la sécurité sociale de son classement dans l'une des catégories d'invalides mentionnées à l'article L. 341-4 du code de sécurité sociale ou d'un taux d'incapacité permanente partielle (IPP) supérieur ou égal à 66 %.

4.2.3. Montant de la prestation

Invalidité de 2^e ou 3^e catégorie

Le salarié classé par la sécurité sociale en invalidité 2^e ou 3^e catégorie ou bénéficiant d'une rente pour accident du travail ayant entraîné un taux d'incapacité d'au moins 66 % reçoit une rente complémentaire à celle servie par la sécurité sociale dont le montant correspond à la différence entre 75 % du salaire brut de référence et le montant des prestations brutes servies par la sécurité sociale, cumulé à l'éventuel salaire brut à temps partiel.

Invalidité de 1^{re} catégorie

Le salarié reconnu par la sécurité sociale en invalidité 1^{re} catégorie recevra une rente complémentaire à celle servie par la sécurité sociale dont le montant est calculé comme suit :

(Voir tableau page suivante)

ORIGINE de l'invalidité	SALARIÉS relevant des articles 4, 4 <i>bis</i> et 36 de l'annexe I de la CCN de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (soit le personnel cadre)	SALARIÉS ne relevant pas des articles 4, 4 <i>bis</i> et 36 de l'annexe I de la CCN de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (soit le personnel non cadre)
Maladie ou accident non professionnels	45 % du salaire net de référence moins les rentes brutes de sécurité sociale cumulées à l'éventuel salaire net à temps partiel.	45 % du salaire net de référence moins les rentes brutes de sécurité sociale cumulées à l'éventuel salaire net à temps partiel.
Maladie professionnelle ou accident du travail	60 % du salaire net de référence moins les rentes brutes servies par la sécurité sociale cumulées à l'éventuel salaire net à temps partiel.	45 % du salaire net de référence moins les rentes brutes servies par la sécurité sociale cumulées à l'éventuel salaire net à temps partiel.

4.2.4. Durée du versement de la prestation

La rente complémentaire cesse d'être versée :

- lorsque le salarié ne perçoit plus la rente de sécurité sociale ;
- lors de la substitution de la rente de sécurité sociale au titre de l'invalidité par une pension de vieillesse pour inaptitude au travail ;
- et au plus tard à la date de liquidation de la pension de vieillesse de l'intéressé.

En tout état de cause, la rente versée par l'organisme assureur du régime de prévoyance cumulée à celle servie par la sécurité sociale et l'éventuel salaire à temps partiel ne peuvent conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité ou que le montant net des allocations pour perte d'emploi pour les anciens salariés bénéficiant du maintien des garanties de prévoyance.

4.3. Salaire de référence des garanties incapacité temporaire-invalidité

Le salaire servant de base au calcul des prestations incapacité temporaire-invalidité du régime de prévoyance est égal au salaire brut moyen perçu au cours des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail, y compris les éléments variables de rémunération soumis à cotisations sociales.

On entend par salaire brut la rémunération soumise à cotisations et contributions sociales.

Pour les bénéficiaires du maintien des garanties au titre de la portabilité, le salaire servant de base au calcul des prestations est celui des 12 mois précédant la rupture du contrat de travail à l'exception de toutes sommes versées en raison de la rupture dudit contrat (indemnités de licenciement, de congés payés, de préavis...) et dans les mêmes conditions que ci-dessus.

Article 5

Garantie décès, invalidité permanente et absolue

5.1. Définition de la garantie

En cas de décès du salarié, l'organisme assureur verse au bénéficiaire une prestation sous forme de capital.

L'invalidité permanente et absolue est assimilée au décès et donne lieu, à la demande du salarié, au versement à ce dernier du capital décès par anticipation.

L'invalidité permanente et absolue résulte du classement du salarié par la sécurité sociale dans la 3^e catégorie d'invalides ou dans la reconnaissance d'un taux d'incapacité permanente professionnelle de 100 % avec attribution d'une majoration pour l'assistance d'une tierce personne. Dans ces deux cas, il s'agit d'un invalide absolument incapable d'exercer une profession quelconque qui a en

autre l'obligation de recourir à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

Le décès ou l'invalidité permanente et absolue doit intervenir avant la liquidation de la pension de vieillesse (sauf pour les salariés en cumul emploi-retraite).

5.2. Bénéficiaires du capital

Lors du décès du salarié ou du bénéficiaire de la portabilité des droits (ancien salarié), le ou les bénéficiaires du capital sont :

En premier lieu la ou les personnes nommément désignées par le salarié (ou ancien salarié) dans le bulletin de désignation de bénéficiaires qu'il a retourné à l'organisme assureur.

À défaut de désignation particulière de bénéficiaire, le capital de base sera dévolu dans l'ordre suivant :

- au conjoint ⁽²⁾ du salarié (ou ancien salarié) non séparé de corps ;
- à défaut, aux enfants légitimes, reconnus ou adoptifs du salarié (ou ancien salarié) par parts égales entre eux ;
- à défaut, aux héritiers selon les règles de dévolution successorale.

Les majorations familiales et/ou pour personne à charge sont versées dans tous les cas à la personne ayant donné lieu à leur attribution ou, le cas échéant, à leur représentant légal.

En cas d'invalidité permanente absolue, le bénéficiaire du capital est le salarié (ou ancien salarié) lui-même.

Le versement du capital décès par anticipation met fin à la garantie décès. Aucun nouveau capital ne sera versé à la date du décès du salarié (ou ancien salarié).

5.3. Montant de la prestation

Le montant du capital versé en cas de décès du salarié (ou ancien salarié bénéficiaire de la portabilité des droits) ou d'invalidité permanente et absolue varie en fonction de sa situation de famille à la date de l'événement.

SITUATION de famille	SALARIÉS relevant des articles 4, 4 <i>bis</i> et 36 de l'annexe I de la CCN de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (soit le personnel cadre)	SALARIÉS ne relevant pas des articles 4, 4 <i>bis</i> et 36 de l'annexe I de la CCN de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (soit le personnel non cadre)
Salarié célibataire, veuf, divorcé sans personne à charge (capital de base)	240 % du salaire de référence limité à la TA	75 % du salaire de référence
Salarié marié (ou assimilé) ⁽²⁾ ou ayant une personne à charge	320 % du salaire de référence limité à la TA	100 % du salaire de référence
Majoration par personne à charge supplémentaire	80 % du salaire de référence limité à la TA	25 % du salaire de référence

On entend par personne à charge :

- les enfants légitimes, reconnus, adoptifs ou recueillis de l'assuré ou de son conjoint ou de son partenaire auquel l'assuré est lié par un Pacs, nés ou à naître, qui remplissent cumulativement les conditions suivantes à la date du décès :
 - être âgés de moins de 18 ans ;

- ou 27 ans pour les enfants qui poursuivent leurs études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ; ou en apprentissage ; ou qui poursuivent une formation professionnelle en alternance ;
- sans limite d'âge pour les enfants qui sont atteints d'un handicap les empêchant de se livrer à une quelconque activité professionnelle, titulaires d'une carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles, et rattachés au foyer fiscal du salarié ;
- les enfants nés dans les 300 jours postérieurement au décès de l'assuré, et dont la filiation avec celui-ci est établie, ou ceux nés grâce à la fécondation in vitro, sont considérés comme enfants à charge.

On entend par personne à charge supplémentaire, pour l'attribution de la majoration du capital décès, tout ascendant ou descendant atteint d'un handicap l'empêchant de se livrer à une quelconque activité rémunératrice, non bénéficiaire d'une pension de vieillesse, titulaire d'une carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles, et rattaché au foyer fiscal du salarié (ou ancien salarié bénéficiaire de la portabilité des droits).

5.4. Garantie double effet

En cas de décès du conjoint ⁽²⁾ simultanément ou postérieurement au décès du salarié (ou ancien salarié bénéficiaire de la portabilité des droits), il est versé aux enfants restant à charge, par parts égales entre eux, un capital d'un montant égal à 100 % de celui versé lors du décès du salarié (ou ancien salarié bénéficiant de la portabilité des droits).

5.5. Durée de la garantie

La garantie décès ou invalidité permanente absolue cesse à la date de liquidation de la pension de vieillesse du salarié.

Toutefois, la garantie capital décès est maintenue au profit du salarié en situation de cumul emploi retraite.

5.6. Notion de conjoint

On entend par conjoint, l'époux ou l'épouse du participant non divorcé(e) ou non séparé(e) de corps. Sont également assimilés au conjoint, le concubin ou la concubine du salarié au sens de l'article 515-8 du code civil, lorsque à la date du décès de ce dernier, les concubins peuvent justifier d'une communauté de vie d'au moins 2 ans ou qu'un enfant commun est né de leur union. Le (ou la) concubin(e) n'est pas assimilé(e) au conjoint lorsque l'un ou l'autre des concubins est par ailleurs marié à un tiers. Sont également assimilés au conjoint les partenaires liés par un Pacs.

Article 6

Garantie rente éducation

6.1. Rente éducation

Lorsque, à la date du décès du salarié (ou ancien salarié bénéficiaire de la portabilité des droits) ou de sa reconnaissance en invalidité permanente absolue, celui-ci a des enfants à charge, il leur est versé une rente éducation d'un montant de :

SALARIÉS relevant des articles 4, 4 <i>bis</i> et 36 de l'annexe I de la CCN de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (soit le personnel cadre)	SALARIÉS ne relevant pas des articles 4, 4 <i>bis</i> et 36 de l'annexe I de la CCN de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (soit le personnel non cadre)
12 % du salaire de référence	5 % du salaire de référence

Indépendamment de la législation fiscale, est considéré comme à charge du salarié (ou ancien salarié bénéficiaire de la portabilité des droits) l'enfant légitime, naturel, ou adoptif :

- jusqu'à son 18^e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à son 25^e anniversaire, sous condition, soit :
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
 - d'être en apprentissage ;
 - de poursuivre une formation professionnelle en alternance ;
 - d'être atteint d'un handicap l'empêchant de se livrer à une quelconque activité rémunératrice, titulaire d'une carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles, et rattaché au foyer fiscal du salarié (ou ancien salarié).

6.2. Rente temporaire substitutive

Lorsque à la date du décès du salarié (ou ancien salarié bénéficiaire de la portabilité des droits) celui-ci n'a pas d'enfant à charge, il est versé au conjoint tel que défini à l'article 5.6 du présent accord une rente temporaire d'un montant de 5 % du salaire de référence.

Le versement de la rente cesse dès que la durée de 5 ans de versement de la rente est atteinte.

Article 7

Salaire de référence des garanties en cas de décès

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations « capital décès », « invalidité permanente absolue » et « rente éducation » est égal à 12 fois le salaire brut (hors primes et gratifications) perçu au cours du mois civil précédant le décès ou la date d'arrêt de travail, auquel s'ajoutent les primes et gratifications perçues au cours des 12 mois précédents.

Pour le personnel relevant des articles 4, 4 *bis* et 36 de l'annexe I de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (personnel cadre), le salaire de référence est limité à la tranche de rémunération inférieure au plafond de la sécurité sociale.

Pour les bénéficiaires du maintien des garanties au titre de la portabilité, le salaire servant de base au calcul du salaire de référence est celui du mois précédant la rupture du contrat de travail à l'exception de toutes sommes versées en raison de la rupture du contrat de travail (indemnités de licenciement, de congés payés, de préavis...) et dans les mêmes conditions que ci-dessus.

Article 8

Cotisations

Les cotisations à consacrer au bénéfice des garanties prévues par le présent accord sont les suivantes :

(En pourcentage.)

CADRE	AU 1 ^{ER} JANVIER 2019		AU 1 ^{ER} JANVIER 2020	
	1 ^{re} tranche (*)	2 ^e tranche (**)	1 ^{re} tranche (*)	2 ^e tranche (**)
Décès	0,71 %	0,00 %	0,78 %	0,00 %
Rente éducation / rente de conjoint substitutive	0,12 %	0,00 %	0,12 %	0,00 %
Incapacité	0,66 %	0,79 %	0,73 %	0,87 %
Invalidité	0,34 %	0,41 %	0,37 %	0,45 %
Taux global	1,83 %	1,20 %	2,00 %	1,32 %

NON CADRE	AU 1 ^{ER} JANVIER 2019		AU 1 ^{ER} JANVIER 2020	
	1 ^{re} tranche (*)	2 ^e tranche (**)	1 ^{re} tranche (*)	2 ^e tranche (**)
Décès	0,13 %	0,13 %	0,14 %	0,14 %
Rente éducation / rente de conjoint substitutive	0,04 %	0,04 %	0,04 %	0,04 %
Incapacité	0,44 %	0,44 %	0,49 %	0,49 %
Invalidité	0,23 %	0,23 %	0,25 %	0,25 %
Taux global	0,84 %	0,84 %	0,92 %	0,92 %
(*) 1 ^{re} tranche : tranche inférieure au PFSS.				
(**) 2 ^e tranche : tranche supérieure ou égale au PFSS.				

Les cotisations afférentes aux garanties prévues au présent accord sont réparties à raison de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.

Cependant, la cotisation afférente à la tranche de rémunération inférieure au plafond de la sécurité sociale des salaires, relative à la garantie incapacité, invalidité, décès du personnel relevant des articles 4, 4 *bis* et 36 de l'annexe I de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 est, conformément à la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, à la charge de l'employeur à hauteur de 1,5 %. Le différentiel sera réparti entre l'employeur et le salarié à hauteur de 50 %.

Article 9

Changement d'organisme assureur

L'employeur organise la mise en œuvre de l'intégralité du présent dispositif conventionnel dans le cadre d'un contrat d'assurance.

Le changement d'organisme(s) assureur(s) ne saurait remettre en cause la poursuite des revalorisations des prestations d'incapacité, d'invalidité ou de rente éducation en cours de service à la date d'effet du changement d'organisme assureur.

Le changement d'organisme assureur sera sans effet sur les prestations à naître au titre du maintien de la garantie décès lorsque, à la date d'effet du changement d'organisme assureur le salarié est en incapacité de travail ou en invalidité au sens du contrat résilié. Dans ce cas, la garantie décès est maintenue audit salarié jusqu'au terme de sa période d'incapacité de travail ou d'invalidité.

La revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès est au moins égale à celle déterminée par le contrat résilié.

Article 10

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les partenaires sociaux conviennent de faire un point de suivi de cet accord et de le réexaminer tous les 5 ans.

Le présent accord peut par ailleurs faire à tout moment l'objet d'une révision en tout ou partie de ses dispositions, la négociation à cet effet ayant lieu à la demande de l'une des parties habilitées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail. Les dispositions dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur de l'avenant de révision.

L'accord peut être dénoncé par les parties signataires sous réserve du respect du préavis de 3 mois, dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail.

Article 11

Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur à compter :

Au premier jour du trimestre civil qui suit la date de publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension, avec un délai incompressible de 2 mois entre la date d'arrêté d'extension et la date d'effet.

Article 12

Notification, dépôt et extension

Les parties signataires mandatent l'organisation d'employeurs signataire pour effectuer les démarches nécessaires à l'extension du présent avenant et aux formalités de publicité.

À l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L. 2231-8 du code du travail, le présent avenant fera l'objet d'une procédure de dépôt. Il sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du code du travail.

Il fera ensuite l'objet d'une procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Article 13

Entreprises de moins de 50 salariés

La taille des entreprises de la branche, très majoritairement de moins de 50 salariés, ainsi que l'objet de l'accord, qui instaure des garanties collectives au bénéfice de l'ensemble des salariés de la branche, justifie que l'accord ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Fait à Paris, le 2 juillet 2018.

(Suivent les signatures.)