



Convention Collective des personnels de droit privé des CCI



CHAMBRE DE COMMERCE
ET D'INDUSTRIE

1^{er} ACCÉLÉRATEUR DES ENTREPRISES



Convention Collective applicable depuis le 4 avril 2023

Ensemble de dispositions individuelles & collectives relatives :



Pour le personnel
sous droit privé des CCI
employé directement
par les CCI de région
et par CCI France

Pour les agents de
droit public
souhaitant opter pour
le passage au droit
privé

Le régime de prévoyance complémentaire, de remboursement de frais de santé et de retraite complémentaire

La rémunération, la classification, le temps de travail

Le personnel enseignant

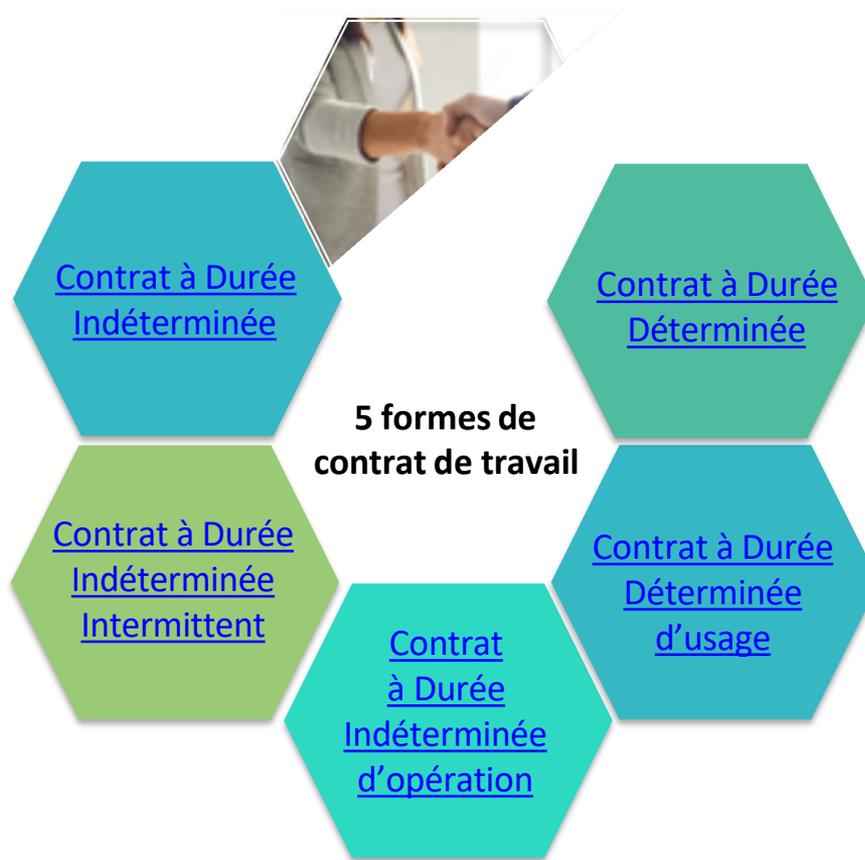
Le télétravail, la prévention des RPS

La mobilité

En attente de la conclusion d'accords nationaux sur ces thèmes

Pour les collaborateurs de droit privé, **les dispositions du Statut perdurent** durant cette période transitoire.

Le contrat de travail



La période d'essai du CDI

La période d'essai : durée et renouvellement



1 mois pour les
employés,
renouvelable
pour une durée
d'1 mois

2 mois pour les
agents de
maîtrise,
renouvelable
pour une durée
de 2 mois

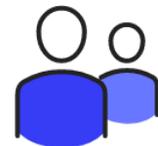
3 mois pour les
cadres,
renouvelable
pour une durée
de 3 mois

- **Un entretien intermédiaire :**

 La CCN prévoit qu'un entretien dit intermédiaire portant sur les différents aspects de la tenue du poste sera programmé en milieu de la période d'essai lorsque celle-ci dépasse 1 mois (pour les agents de maîtrise et les cadres).

- **Un entretien en cas de renouvellement :**

 Lorsque l'employeur souhaite renouveler la période d'essai, un entretien à lieu sur les différents aspects de la tenue du poste. À l'issue de celui-ci le renouvellement de la période d'essai est formalisé dans un écrit avec l'accord du salarié.



La période d'essai du CDD

1 jour par semaine dans la limite de 2 semaines pour les contrats d'une durée inférieure ou égale à 6 mois

1 mois pour une durée de plus de 6 mois.



Le contrat de travail à durée déterminée

Le CDD n'a pas pour objectif de se substituer durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de la CCI

Recours pour accroissement temporaire

2 renouvellements possibles

Durée maximale :
36 mois
dont renouvellement(s)

Recours pour remplacement

Priorité de réembauche

La durée & l'aménagement du temps de travail

Ce qui change <u>principalement</u> dès le 4 avril = application de la Convention collective des CCI	Ce qui ne change pas pour le moment = maintien des dispositions transitoires jusqu'à la conclusion d'accords collectifs
<p>Durée du travail en heures : durées maximales de travail, temps de repos quotidien et hebdomadaire, temps de pause</p> <p>Forfait jours : durées maximales de travail, temps de repos quotidien et hebdomadaire, possibilité de renoncer à des jours forfaitaires de repos (JNT) après accord de l'employeur</p>	<p>Durée du travail en heures : durée annuelle de travail et nombre de JRTT, horaires variables, heures supplémentaires, temps de déplacement, pause méridienne.</p> <p>Forfait jours : catégories de salariés concernées, nombre de jours travaillés</p> <p>Autres sujets : astreintes, modalités d'organisation du recours au travail samedi, dimanche et jours fériés</p>

Statut/RIR	Evolutions applicables dès à présent aux personnels de droit privé
<p>Durée hebdo = 38 h</p> <p>16 JRTT</p> <p>Repos quotidien = 11 h</p> <p>Repos hebdomadaire = 35 h</p> <p>Temps de pause* de 20 minutes si temps consécutif de travail de 6 heures</p> <p>Coupure méridienne Selon les sites (cf grille des horaires)</p> <p>Durée quotidienne travail effectif max. = 10h</p>	<p>Repos quotidien = 12 h</p> <p>Temps de pause* de 20 minutes si temps consécutif de travail de 4 heures</p> <p><i>*le temps de pause n'est pas du temps de travail effectif et n'est donc pas rémunéré ; il est soustrait du temps travaillé</i></p>

La convention de forfait en jours

Statut/RIR	Evolutions applicables dès à présent aux personnels de droit privé
<p>Forfait de 210 jours (journée de solidarité déduite)</p> <p>16 JNT</p> <p>Repos quotidien = 11 h</p> <p>Repos hebdomadaire = 35 h</p> <p>Droit à la déconnexion (charte informatique)</p>	<p>Repos quotidien = 12 h</p> <p>Repos hebdomadaire = 36 h</p> <p>Possibilité renonciation jours de repos (+ 20%) en accord avec l'employeur</p> <p>Droit à la déconnexion (charte informatique)</p>

Les congés

Les salariés ont droit
chaque année à
27 jours ouvrés*

La période
d'acquisition des CP
démarre
le 1^{er} janvier et
se termine
le 31 décembre de
l'année en cours

La période de prise
des CP est comprise
entre le 1^{er} janvier
et le 31 décembre
de l'année en cours

2 jours de
fractionnement
suivant les règles
du Code du Travail

*A compter du 1^{er} janvier 2024, le nombre de jours de congés par année civile pleine (soit 27 jours) ne sera plus proratisé selon le temps de travail (pour les temps partiels). Aussi, le décompte des congés payés des salariés de droit privé à temps partiel se fait **en prenant en compte tous les jours ouvrés inclus dans la période d'absence**. Il faudra donc poser/déclarer la période d'absence entre le 1^{er} jour du départ en congé et la veille de la reprise.

Les demandes de CP
> ou = 1 semaine
devront être
déposées par le
salarié au minimum
15 jours avant la date
d'absence

Le manager dispose
d'un délai de 8 jours
après la réception
de la demande pour
formuler sa réponse

Les demandes de
CP < 1 semaine
devront être
déposées par le
salarié au
minimum 48 h
avant l'absence
souhaitée

Le manager dispose
d'un délai de 24h
après la réception de
la demande pour
formuler sa réponse

Le Règlement Intérieur de la CCI Normandie fixe la période durant laquelle le planning des congés doit être fixé.

Statut/RIR	CCN
<p>Congés payés : 27 jours ouvrés incluant les jours de fractionnement</p> <p>3 semaines de congés payés minimum durant la période allant du 01/05 au 31/10</p> <p>Possibilité de report en N+1 dans la limite de 15 jours</p> <p>Congés ancienneté :</p> <ul style="list-style-type: none">4 ans : 1 jour7 ans : 2 jours10 ans : 3 jours13 ans : 4 jours16 ans : 5 jours19 ans : 6 jours	<p>Congés payés : 27 jours ouvrés</p> <p>Jours de fractionnement : 2 jours selon les règles d'éligibilité du Code du Travail</p> <p>2 semaines de congés payés consécutives minimum durant la période allant du 01/05 au 31/10</p> <p>Possibilité de report jusqu'au 31/03/N+1 dans la limite de 5 jours</p> <p>Congés ancienneté :</p> <ul style="list-style-type: none">5 ans : 1 jour10 ans : 2 jours15 ans : 3 jours20 ans : 4 jours25 ans : 5 jours

Les congés pour événements familiaux

Dès lors que l'évènement et le déplacement qu'il occasionne ne peuvent être contenus dans une journée, le salarié concerné bénéficie, sur justificatifs, d'une journée de déplacement qui s'ajoute au congé exceptionnel pour évènement familial.

Statut/RIR	Evènement familial	CCN
3 jours	Naissance ou adoption	3 jours
4 jours	Mariage ou PACS salarié	5 jours
1 jours	Mariage enfant salarié ou conjoint	2 jours
3 jours père, mère 1 jours frère, sœur	Décès père, mère, frère, sœur salarié	5 jours
3 jours	Décès conjoint salarié	5 jours
1 jour beau-père, belle-mère 0 jour beau-frère, belle-sœur	Décès beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur salarié	3 jours
3 jours	Décès enfant salarié ou conjoint	8 jours
0 jour	Décès personne à charge effective et permanente salarié	8 jours
3 jours ascendants ou descendants du salarié	Décès autres ascendants ou descendants du salarié ou de son conjoint	3 jours
1 jour tous les 2 ans	Déménagement salarié	1 jour tous les 2 ans
0 jour	Annonce survenue du handicap chez enfant salarié ou conjoint	2 jours

L'ensemble des autres congés prévus par la CCN

Congés de maternité

Congés de paternité et d'accueil d'enfant

Congés d'adoption

Congé parental d'éducation

Congés sabbatique et congés sans solde

Dons de jours et garde d'enfant

Congés de présence parentale

Congés création ou reprise d'entreprise

Congé de solidarité familiale



Congé parental d'éducation

1 an d'ancienneté

Durée maximale d'un an renouvelable
2 fois (maximum = 3 ans de l'enfant)

Congé à **temps plein** ou à **temps partiel**, demande
comprise entre 16 et 32 h hebdomadaires

Si temps partiel choisi suite à la naissance,
**compensation de salaire dégressive sur une
période de 6 mois :**

2 premiers mois = compensation s'élevant à
75% de la perte de salaire

3^{ème} au 4^{ème} mois = compensation s'élevant à
50% de la perte de salaire

5^{ème} au 6^{ème} mois = compensation s'élevant à
25% de la perte de salaire

Congé garde d'enfant

**Autorisation d'absence pour soigner
un enfant** âgé de moins de 16 ans
(pas de limite d'âge pour les enfants
handicapés)

12 jours ouvrés rémunérés par an

Possibilité exceptionnelle d'utiliser un
maximum de 5 jours (sur les 12) en
cas de fermeture de crèche ou d'école
(justificatif obligatoire)

Le congé maternité & paternité

L'essentiel

Quelle durée pour votre congé maternité ?

■ Durée du congé prénatal ■ Durée du congé postnatal ■ Durée totale

Grossesse simple



(*) Votre autre enfant est à charge et/ou né viable
 (**) Vos autres enfants sont à charge et/ou nés viables

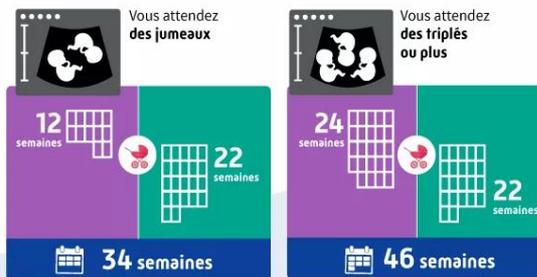
Conception : D&V

L'essentiel

Quelle durée pour votre congé maternité ?

■ Durée du congé prénatal ■ Durée du congé postnatal ■ Durée totale

Grossesse multiple



(*) Votre autre enfant est à charge et/ou né viable
 (**) Vos autres enfants sont à charge et/ou nés viables

Conception : D&V

A compter du 1^{er} jour du 5^{ème} mois de grossesse, droit à une réduction du temps de travail d'1 heure par jour, sans diminution de salaire

Une autorisation d'absence pour assister à 4 examens médicaux de chaque protocole du parcours de naissance pour le conjoint salarié de la femme enceinte, ou la personne liée à elle par un pacs ou vivant maritalement avec elle

- La base légale d'indemnisation de la CPAM



Le congé débute dès la naissance ou le 1^{er} jour ouvrable qui suit par **une première période obligatoire d'une durée minimale de 7 jours** qui se décompose comme suit :

- ⇨ **3 jours ouvrables** pour le congé naissance (mentionné plus haut dans les événements familiaux) suivis obligatoirement de
- ⇨ **4 jours calendaires** (les IJ de la CPAM sont subrogées et le salaire est maintenu par la CCI).

Une deuxième période non obligatoire de :

- ⇨ **5 jours calendaires minimum** et **16 jours calendaires maximum** (ou 23 jours si naissance multiple).
(les IJ de la CPAM sont subrogées et le salaire est maintenu par la CCI)

En cas de paternité ou de congé d'accueil, le salarié percevra intégralement sa rémunération mensuelle pendant les périodes de repos prises en charge par la Sécurité Sociale

Un délai de prévenance obligatoire d'au moins 1 mois avant la date présumée du congé doit être respecté pour informer l'employeur

• Les dispositions conventionnelles

La convention collective prévoit que l'ensemble des jours octroyés au titre :

- du congé de naissance,
- du congé d'accueil de l'enfant,
- du congé paternité,

sont des **jours ouvrés**, portant ainsi le congé paternité à 25 jours ouvrés en cas de naissance simple et 32 jours ouvrés en cas de naissances multiples.

Néanmoins, la convention collection stipule également que : « En cas de paternité ou de congé d'accueil, l'intéressé(e) percevra intégralement sa rémunération mensuelle **pendant les périodes de repos prises en charge par la Sécurité Sociale**. ».

Il est donc à noter que l'ensemble des jours supplémentaires octroyés par la convention collective n'ouvrent pas droit à rémunération, à l'exception du congé de naissance qui est pris en charge intégralement par l'employeur (3 jours ouvrés).

Si application du nombre de jours ouvrés mentionnés dans la CCN alors le collaborateur se verra appliquer des jours « sans solde ».

Le compte épargne temps

Le compte épargne temps permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises ou des sommes qu'il y a affectées.



Tout salarié bénéficie du droit à l'ouverture d'un compte épargne temps.

Dans le cadre du CET, une journée est équivalente à 7 heures.

Le montant des
primes et
allocations

La rémunération des
heures
supplémentaires

Une fraction des
congrés annuels y
compris congrés
supplémentaires avec
un maximum, de 7
jours ouvrés + 2 jours
de fractionnement

Tout ou partie
du 13^{ème} mois

Les récupérations
liées aux horaires
variables si un
accord régional le
prévoit

Une fraction
limitée à un
maximum de 10 %
de leur
rémunération
brute annuelle

Une fraction des
jours de RIT ou des
JT dans la limite de
5 jours

Possibilité de
définir d'autres
jours par accord
régional

Les jours épargnés ne peuvent pas générer de congés payés.

Toutefois, lors du versement, l'employeur abondera à hauteur d'1/10 par jour épargné

Pendant cette période de congé non rémunéré, le salarié ne perçoit pas de salaire mais une indemnité financée par son épargne, et n'acquiert pas de congés payés

- Les cas de prise préalable et obligatoire sont le départ à la retraite et la retraite progressive
- Les cas possibles de monétisation en cas de cessation de la relation de travail sont les suivants :
 - Démission,
 - Rupture conventionnelle,
 - Mise à la retraite,
 - Licenciement,
 - Décès.
- A titre exceptionnel, les salariés qui en font la demande peuvent bénéficier de la monétisation de leur CET afin de racheter des trimestres de cotisation retraite dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.



Statut/RIR	CCN
<p data-bbox="465 216 772 245">20 jours / an maximum</p> <ul data-bbox="324 289 904 584" style="list-style-type: none">• 10 jours de congés annuels maximum,• 6 jours d'ancienneté,• Primes, allocation d'ancienneté, 13ème mois,• Rémunération des HS,• Récupération liée horaires variables,• Fraction de 5% de la rémunération brute annuelle. <p data-bbox="343 627 898 693">Les jours épargnés génèrent des CP en cas d'utilisation du CET</p> <p data-bbox="415 737 826 846">Abondement employeur = 10% si total \geq 130 jours et utilisation d'au moins 6 mois consécutifs</p> <p data-bbox="330 889 909 917">La pose du CET ne génère pas de 13^{ème} mois</p> <p data-bbox="349 955 890 1021">Plafonné à 150 jours jusqu'aux 55 ans du salarié</p>	<p data-bbox="1180 251 1487 280">15 jours / an maximum</p> <ul data-bbox="1039 316 1574 655" style="list-style-type: none">• 7 jours de congés annuels maximum,• 2 jours de fractionnement,• 5 jours de RTT/JNT maximum,• Primes, allocations, 13ème mois,• Rémunération des HS,• Récupération liée horaires variables si accord collectif régional,• Fraction de 10% de la rémunération brute annuelle. <p data-bbox="1052 704 1619 769">Les jours épargnés ne peuvent pas générer de CP en cas d'utilisation du CET</p> <p data-bbox="1064 819 1605 889">Abondement employeur d'1/10 par jour épargné à chaque versement</p> <p data-bbox="1045 933 1624 966">La pose du CET ne génère pas de 13^{ème} mois</p>

Statut/RIR	CCN
<p data-bbox="396 248 877 375">Prise de congé du CET 15 jours calendaires consécutifs 1 à 14 jours à titre exceptionnel</p> <p data-bbox="326 434 944 558">Préavis 1 mois si durée d'absence de 1 à 15 jours 3 mois si > 15 jours</p> <p data-bbox="372 616 898 740">Cas de prise obligatoire CCART public spécifique ou départ en retraite</p> <p data-bbox="334 799 962 966">Cas de monétisation Démission - décès - licenciement - mise à la retraite - CCART (hors public spécifique) - rachat trimestres retraite</p>	<p data-bbox="1068 274 1586 397">Prise de congé du CET<ul data-bbox="1068 321 1586 397" style="list-style-type: none">○ 15 jours calendaires consécutifs○ 1 à 14 jours à titre exceptionnel</p> <p data-bbox="1047 456 1607 579">Préavis<ul data-bbox="1047 503 1607 579" style="list-style-type: none">○ 1 mois si durée d'absence ≤ 1 mois○ 2 mois si > 1 mois</p> <p data-bbox="1010 638 1644 718">Cas de prise obligatoire Départ à la retraite et retraite progressive</p> <p data-bbox="1141 777 1537 1035">Cas de monétisation Démission - décès - licenciement - rupture conventionnelle - mise à la retraite - rachat trimestres retraite</p>

La maladie et l'absence



Les CCI employeurs s'engagent à **subroger les indemnités journalières** de la Sécurité sociale tant qu'elles versent un complément de salaire au salarié.

Le maintien du salaire est **subordonné à la réception de l'arrêt de travail** :

- > par la Sécurité Sociale du salarié dans les 48 heures,
- > par l'employeur dans les 48 heures.

Le salarié **remettra à son service RH** les arrêts de travail et les éventuelles prolongations.

En l'absence de transmission ou si la sécurité sociale cesse d'indemniser, **l'employeur reprendra les sommes avancées pendant l'arrêt** dans la limite de la quotité saisissable

- Après 8 mois d'ancienneté, en cas de maladie ou d'accident de trajet, la CCI employeur maintient à l'intéressé son salaire brut mensuel pendant **les 90 premiers jours calendaires**.

Ce droit à indemnisation est subordonné au versement des indemnités journalières du régime général de la sécurité sociale sans tenir compte du délai de carence de ce régime.

Durée d'ancienneté dans l'entreprise	Durée maximale de prise en charge
De 8 mois à 5 ans	90 jours
De 6 à 10 ans	110 jours
de 11 à 15 ans	130 jours
De 16 à 20 ans	150 jours
De 21 à 25 ans	170 jours
26 ans et plus	180 jours



Le salarié absent pour cause de maladie ou d'accident de trajet se verra **appliquer un délai de carence à compter du 3^{ème} arrêt de travail** pour maladie ou accident de trajet sur une période de 12 mois glissants.

**Ce délai est d'un jour
calendaire.**

La durée et les modalités d'indemnisation de l'arrêt sont appréciées sur une période de 12 mois glissants. Elles sont appréciées au 1^{er} jour de l'arrêt de travail et n'évoluent pas au cours de l'arrêt.



Accident du travail, maladie professionnelle et temps partiel thérapeutique

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le salarié perçoit son salaire brut mensuel **pendant toute la durée de l'absence** : sans carence et conditions d'ancienneté requise.

Le salarié disposant d'au moins un an d'ancienneté bénéfice pendant toute la durée du **temps partiel thérapeutique** du versement de son salaire brut mensuel sans délai de carence.

Ces droits à indemnisation **sont subordonnés au versement des indemnités journalières** du régime général de la sécurité sociale.



Maladie pour les collaborateurs de droit privé

Maintien de salaire brut pendant les 90 premiers jours calendaires

Durée d'indemnisation variable en fonction de l'ancienneté

Ancienneté	Durée maxi maintien de salaire (en jours calendaires)
De 8 mois à 5 ans	90 jours
De 6 à 10 ans	110 jours
De 11 à 15 ans	130 jours
De 16 à 20 ans	150 jours
De 21 à 25 ans	170 jours
26 ans et plus	180 jours

1 jour de carence à compter du 3^{ème} arrêt

Temps thérapeutique

Maintien du salaire **durant toute la durée du temps partiel thérapeutique**
Condition d'ancienneté : 1 an

Statut/RIR

Statut/RIR

Maladie pour les collaborateurs au Statut

Maladies et accidents survenus en dehors du service (article 31)

Maintien de salaire net à 100% pendant les 90 premiers jours
De 4 à 6 mois, la CCI complète les IJ Sécurité Sociale et Prévoyance à concurrence de 50% de la rémunération mensuelle nette, limitée à la Tranche A (pas d'incidence sur le 13^{ème} mois),

1 jour de carence par arrêt de travail

Reprise d'activité à tps partiel thérapeutique (article 32.4)

Maintien du salaire **pendant 1 an**

La rupture du contrat de travail

Motif de rupture	Durée du préavis
Démission	Employé : 1 mois Maîtrise : 2 mois Cadre : 3 mois
Départ à la retraite à l'initiative du salarié	Ancienneté entre 6 mois et 2 ans : 2 mois Ancienneté supérieure à 2 ans : 3 mois
Mise à la retraite	6 mois
Rupture de période d'essai	A l'initiative de l'employeur : <ul style="list-style-type: none"> Présence < 8 jours : 24 heures Présence ≥ 8 jours : 48 heures Présence ≥ 1 mois : 2 semaines Présence ≥ 3 mois : 1 mois A l'initiative du salarié : <ul style="list-style-type: none"> Présence < 8 jours : 24 heures Présence ≥ 8 jours : 48 heures Présence ≥ 1 mois : 48 heures Présence ≥ 3 mois : 48 heures
Licenciement pour motif personnel (dont inaptitude)	3 mois Le préavis n'est ni exécuté ni rémunéré en cas de faute grave ou lourde.
Licenciement pour motif économique	3 mois

Heures de recherche d'emploi :

Sauf cas de démission ou de départ à la retraite à l'initiative du salarié, le salarié sera autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi : 35 heures ou 5 jours ouvrés par mois de préavis effectué au prorata de la durée du préavis. Les heures peuvent se cumuler mais ne peuvent donner lieu à rémunération supplémentaire si non-utilisée.

La consommation des heures de recherche d'emploi se fait en principe par demi-journée proposées par le salarié, sous réserve de l'acceptation de l'employeur.





L'indemnité de licenciement est due à compter de 8 mois d'ancienneté, sauf en cas de faute grave ou lourde, et s'ajoute aux autres indemnités dues en cas de départ.



L'indemnité de licenciement est égale à **1/2 mois** par année d'ancienneté avec une majoration de **20 %** après **10 ans** d'ancienneté. L'indemnité est plafonnée à **15 mois** de salaire et à **18 mois** en cas de licenciement pour motif économique.

2 options, la plus favorable sera appliquée :

Le plafond est augmenté :

- d'un mois lorsque le salarié est âgé de 55 à 59 ans ;
- de deux mois lorsque le salarié est âgé de 60 ans.

Cette indemnité de licenciement est augmentée d'1 mois lorsque le salarié est âgé de 55 ans et justifie de 5 années entière d'ancienneté.

Indemnité de départ à la retraite :



Indemnité de mise à la retraite :

Ancienneté	Montant
< 5ans	Sans objet
5 à < 10 ans	1 mois
10 à < 15 ans	2 mois de salaire
15 à < 20 ans	3 mois de salaire
20 à < 25 ans	4 mois de salaire
25 à < 30 ans	5 mois de salaire
>30 ans	6 mois de salaire

Le salarié perçoit :

- un préavis de 6 mois,
- une indemnité de mise à la retraite.

Cette indemnité est égale à **l'indemnité légale de licenciement** et ne peut pas être inférieure à l'indemnité conventionnelle de licenciement.



La rupture conventionnelle permet à l'employeur et au salarié en contrat de travail à durée indéterminée de convenir d'un commun accord des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie.

Le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle ne peut être inférieur à l'indemnité **conventionnelle** de licenciement.

Les conditions de levée d'option des agents de droit public optant pour un contrat de droit privé

Conditions de levée d'option des agents de droit public optant pour un contrat de droit privé - Sommaire

- 1 Qui est concerné ?
- 2 La procédure
- 3 Le contrat proposé
- 4 L'indemnité de licenciement



I Qui est concerné ?

- Les agents de droit public relevant du Statut du personnel administratif des chambres de commerce et d'industrie peuvent demander que leur soit proposé par leur employeur un contrat de travail de droit privé.
- Cette demande fera l'objet d'un entretien avec son service RH référent.



2 Les conditions pour lever l'option : la procédure

Dès lors que l'agent souhaite opter pour un contrat de droit privé, il en fait la demande via un formulaire établi par CCI France

Il adresse sa demande à la DRH régionale par LRAR ou remise en main propre contre décharge, copie au service RH territorial

L'agent bénéficie d'un entretien mené par le service RH territorial dans un délai de 2 mois maximum après sa demande

Une proposition de contrat est émise dans le délai d'un mois qui suit l'entretien, l'agent peut solliciter un nouvel entretien d'explication portant sur le contrat de droit privé

Cet entretien permet à l'agent de recevoir une explication sur les conditions du droit d'option

L'agent dispose d'un délai de réflexion maximum de 2 mois à l'issue de la réception du contrat ou le cas échéant à l'issue du second entretien

3 Le contrat proposé

La qualification

La classification

La durée du travail

La rémunération,
dont le SFT le
cas échéant

L'ancienneté

Le lieu de travail

4 L'indemnité de licenciement

- **En cas de licenciement, le calcul de l'indemnité est déterminé de la façon suivante :**
 - D'une part, selon les modalités du Statut du personnel administratif des CCI pendant la période durant laquelle le salarié concerné a été agent public avant d'exercer son option,
 - Et d'autre part, selon les modalités de la convention collective après l'exercice de son droit d'option. Pour le calcul des majorations, l'ancienneté à prendre en compte est l'ancienneté globale.

L'indemnité est la résultante de ces 2 composantes.



Le plafond retenu pour le calcul de l'indemnité sera le plafond le plus avantageux pour le salarié entre le Statut et la convention collective.

En cas de licenciement pour motif économique, les modalités de calcul retenues **pour la période sous Statut** d'agent public seront celles des dispositions de l'article 35-2 du Statut du personnel des CCI.

En cas de licenciement pour motif personnel, les modalités de calcul retenues **pour la période sous statut** d'agent public seront celles de l'article 34 bis du Statut du personnel des CCI.



CCI NORMANDIE

**Pour rappel, votre service RH territorial est
votre interlocuteur privilégié pour toute
question**



**CHAMBRE DE COMMERCE
ET D'INDUSTRIE**