

**ACCORD DE MISE PLACE DES CONTRATS DE CHANTIER OU D'OPERATION
DANS LES ENTREPRISES DE LA BRANCHE FILIERE INGENIERIE DE
L'IMMOBILIER DE L'AMENAGEMENT ET DE LA CONSTRUCTION**

Les organisations professionnelles d'employeurs représentatives pour la branche :
ci-après :

- CSNGT Chambre Syndicale Nationale Géomètre Topographe
- FENIGS Fédération Nationale des Entreprises de l'Information Géospatiale
- UNGE Union Nationale des Géomètres Experts
- UNTEC Union Nationale des Economistes de la Construction

Et

Les organisations syndicales représentatives pour la branche ci-après :

- Fédération Générale Force Ouvrière de la Construction FO CONSTRUCTION
- Section Professionnelle Architecte Bureau d'Etude Ingénieur Conseil CFE-CGC
- Fédération Nationale Bâtiment Matériaux Travaux Publics CFTC
- Fédération Nationale des salariés de la Construction Bois et Ameublement FNSCBA CGT
- Syndicat National des Professions de l'Architecture et de l'Urbanisme SYNATPAU CFDT

Ont négocié le présent accord.

PROJET ACCORD CONTRAT DE CHANTIER CFTC FIAC

Table des matières

Article 1 - Champ d'application	3
Article 2 - Règles conventionnelles	4
Article 3 - Objet	4
Article 4 - Définition	4
Article 5 - Conditions de recours au contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération	4
Article 6 - Forme du contrat et contenu – modalités d'information du salarié	5
Article - 7 Période d'essai	5
Article - 8 Contrepartie en termes de rémunération	5
Article 9 - Passage en CDI de droit commun	6
Article 10 - Formation	6
Article 11 - Travail de nuit, dimanche et jours fériés	7
Article 12 - Conventions de forfait en jours ou en heures	7
Article 13 - Rupture au terme du chantier ou de l'opération	7
Article 14 - Rupture dans l'hypothèse où le chantier ou l'opération ne peut se réaliser ou se termine de manière anticipée	8
Article 15 - Autres causes de rupture	8
Article 16 - Indemnité spéciale de licenciement	8
Article 17 - Information des institutions représentatives du personnel	8
Article 18 - Majoration de l'indemnité de licenciement	9
Article 19 - Priorité de réembauche	9
Article 20 - Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés	9
Article 21 - Suivi paritaire de l'accord	9
Article 22 - Durée de l'Accord - ouverture à la signature - extension - publicité - dépôt - dénonciation - Révision	10

Préambule

Suite à la promulgation de la loi n°2018-217 du 29 mars 2018 ratifiant l'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, les partenaires sociaux ont souhaité discuter et mettre en œuvre dans le champ d'application de la Filière de l'Ingénierie de l'Immobilier, de l'Aménagement et de la Construction (FIAC) le contrat de chantier ou d'opération conformément aux dispositions des articles L.1223-8 et suivants du code du travail.

Tout en rappelant leur attachement au contrat à durée indéterminée au sein des entreprises de la branche, les partenaires sociaux font le constat que le contrat dit de chantier ou d'opération, peut permettre de répondre aux besoins conjoncturels des entreprises de la branche lorsque celles-ci doivent faire face à un chantier ou opération pour des activités déterminées dont la durée, si elle est nécessairement limitée, n'est pas précisément déterminable au jour de la conclusion du contrat faisant que le recours au contrat à durée indéterminée de droit commun ne se justifie pas. C'est ainsi que, en complément des possibilités légalement offertes à l'entreprise en matière d'emploi temporaire (CDD et intérim) les partenaires sociaux ont fait le choix de permettre, dans les conditions prévues par le présent accord, de recourir au contrat dit de chantier ou d'opération.

Article 1 - Champ d'application

Le présent accord s'applique dans les entreprises dont les activités principales sont :

- la délimitation foncière ;
- l'acquisition et traitement des données géométriques en vue de l'établissement de plans ou de bases de données ;
- l'expertise foncière ;
- les missions d'étude de l'économie de la construction dont :
 - l'assistance à maîtrise d'ouvrage relative à des projets de construction ;
 - les études, métrés, vérifications tous corps d'état relatifs à des projets de construction ;
 - la maîtrise des coûts des projets de construction :
 - assistance à la mise au point de projet de construction
 - description technique des ouvrages
 - établissement et contrôle des estimations prévisionnelles
 - analyse des offres des entreprises
 - suivi administratif et financiers des marchés
 - arrêté des comptes de chantiers ;
 - les activités telles que définies ci-avant pouvant inclure la Maîtrise d'Œuvre de ces opérations ;
 - l'ordonnancement, la planification et la coordination des chantiers ;
 - le management de la cellule de synthèse ;
 - le management de projet et le management du BIM ;
 - l'expertise construction ;
 - les diagnostics construction ;
 - l'assistance à l'entreprise.

Relèvent également du champ de la présente convention, les organisations professionnelles d'employeurs liées majoritairement aux activités désignées ci-avant.

- L'accord s'applique aux salariés classifiés à un niveau minimum III échelon 2 (IDCC2543) **ou E (IDCC3213)** et ce, y compris celui en situation de déplacement à l'étranger sauf disposition contraire aux règles d'ordre public en

vigueur dans le pays. Ne sont pas concernés les élèves ou étudiants qui effectuent un stage sous convention dans le cours normal de leur scolarité.

Article 2 - Règles conventionnelles

Dans l'attente d'unicité des règles conventionnelles au sein de la branche FIIAC, les règles non traitées dans cet accord sont issues de la convention collective des cabinets ou entreprises de Géomètres-Experts, Géomètres Topographes, Photogrammètres et Experts Fonciers (IDCC 2543) ou sont issues de la convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la Construction et de Métreurs Vérificateurs (IDCC 3213) suivant le champ d'origine de l'entreprise.

Article 3 - Objet

Le présent accord a pour objet de définir, conformément aux dispositions des articles L.1233-8 et suivants du code du travail :

- Les conditions dans lesquelles les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord peuvent recourir aux contrats à durée indéterminée de chantier ou d'opération,
- Les conditions d'emploi du salarié recruté dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération,
- Les conditions et modalités de la rupture du contrat de chantier ou d'opération.

Article 4 - Définition

Pour l'application du présent accord, le contrat de chantier ou d'opération est un contrat de travail à durée indéterminée conclu pour la réalisation d'un chantier ou opération dont les activités sont précisément définies à l'article 5.

Il ne peut donc avoir ni pour objet, ni pour effet, de pourvoir un emploi durable et permanent dans l'entreprise, il en découle que le nombre de contrat de chantier par salarié, ne peut excéder trois contrats pour le même employeur.

Le chantier ou l'opération objet du contrat se caractérise par une ou un ensemble d'actions à réaliser en vue d'atteindre un résultat préalablement défini pour la réalisation des activités mentionnées à l'article 5.

La durée du chantier ou de l'opération est limitée, sans qu'elle ne soit précisément déterminable à la date de conclusion du contrat.

Les missions confiées au salarié titulaire d'un contrat de chantier ou d'opération participent directement à la réalisation de ce chantier ou de cette opération.

Au terme de l'opération ou à la fin du chantier le contrat est rompu pour une cause réelle et sérieuse dans les conditions ci-après définies.

Sous réserve des dispositions spécifiques prévues par le présent accord, le contrat de chantier ou d'opération est soumis aux règles légales et conventionnelles qui régissent les contrats de travail à durée indéterminée.

Article 5 - Conditions de recours au contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération

a) Taille des entreprises

Toute entreprise visée à l'article 1er du présent accord, quelle que soit sa taille peut recourir au contrat de chantier ou d'opération.

Il n'est pas possible de porter, à la date de signature du contrat, le nombre total de contrats de chantier ou d'opération en cours d'exécution dans l'entreprise à plus de 20% de son effectif, sauf accord d'entreprise y dérogeant.

b) Listes des activités pour lesquelles il n'est pas possible de recourir au contrat de chantier ou d'opération

L'ensemble des emplois administratifs, comptables, juridiques, informatiques et ressources humaines

c) Durée minimale du contrat de chantier

L'engagement minimum d'un salarié en contrat de chantier est de 6 mois.

Article 6 - Forme du contrat et contenu – modalités d'information du salarié

Le contrat de chantier ou d'opération est conclu pour une durée indéterminée. Il est obligatoirement établi par écrit en deux exemplaires, l'un pour le salarié, l'autre pour l'employeur.

Il comporte, sans préjudice de toute autre mention rendue obligatoire par l'application des dispositions légales ou conventionnelles, applicables à la signature d'un contrat de travail à durée indéterminée les mentions spécifiques suivantes :

- La faculté de signer un contrat de chantier est ouverte aux salariés des Echelon 3-1 ou 3-2 et équivalences périmètre économiste ;
- la mention « *contrat de travail à durée indéterminée de chantier* » ou « *contrat de travail à durée indéterminée d'opération* » ;
- la description du chantier ou de l'opération objet du contrat qui sont à réaliser pour le compte d'autrui ;
- le résultat objectif attendu déterminant la fin du chantier ou de l'opération qui fait l'objet du contrat et à titre informatif le terme d'achèvement prévisible;
- la période d'essai, fixée conformément à l'article 7 du présent accord. ;
- Les modalités de rupture du contrat de travail, prévues à l'article 13 du présent accord.
- Pour les salariés classifiés à un niveau inférieur à III échelon 3 (IDCC2543) **ou F (IDCC3213)**, les conditions d'encadrement à l'exécution de l'opération ou du chantier devront être précisées dans le contrat de chantier. Le contrat de chantier n'est pas autorisé pour les salariés classifiés niveau I, niveau II et niveau III échelon 1. (IDCC2543) ou niveau A, B, C, D, E (**IDCC3213**).

Le contrat de chantier ou d'opération rappelle explicitement qu'il est soumis aux dispositions des articles L.1223-8 et suivants et L.1236-8 et suivants du code du travail et que le salarié employé par un contrat de chantier ou d'opération est exclusivement affecté à un chantier ou à une opération expressément visé dans l'objet du contrat.

Article - 7 Période d'essai

La durée de la période d'essai prévue dans le contrat de chantier ou d'opération est :
-de deux semaines pour une durée de 6 mois, au-delà la durée de la période d'essai est portée à un mois pour les non cadres, et de deux mois pour les cadres.

La période d'essai n'est pas renouvelable.

Article - 8 Contrepartie en termes de rémunération

Pour compenser le caractère non permanent du contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération, le salarié bénéficie pendant la durée du contrat de chantier ou d'opération d'une majoration de sa rémunération mensuelle d'une majoration de 20% du salaire réel du salarié.

Cette majoration s'applique dans le cas d'une convention de forfait en heures ou en jours, sur l'ensemble du salaire réel forfaitaire.

Cette majoration du salaire doit figurer distinctement sur le bulletin de salaire et ne doit pas être confondu avec un autre élément de la fiche de paie ou du contrat de travail.

Article 9 - Passage en CDI de droit commun

Pendant la durée du contrat de chantier ou d'opération, l'employeur est tenu d'informer le salarié, des emplois compatibles avec les qualifications professionnelles du salarié qui deviendraient disponibles en contrat de travail à durée indéterminée de droit commun au sein de l'entreprise.

Si le salarié postule à l'un de ces emplois, sa candidature est étudiée en priorité.

Si la candidature est retenue, un avenant est rédigé, le contrat ne relève plus alors des dispositions du présent accord, il devient un contrat de travail à durée indéterminée de droit commun, seule l'ancienneté est conservée.

A tout moment, l'employeur et le salarié peuvent convenir que le contrat de chantier ou d'opération devient un contrat de travail à durée indéterminée de droit commun, par avenant au contrat de travail.

En outre, le salarié titulaire d'un contrat de chantier technique ou d'opération technique qui souhaite occuper un emploi en contrat de travail à durée indéterminée de droit commun peut en faire, à tout moment, la demande à son employeur. Cette demande est faite par écrit.

A compter de la réception de la demande écrite, l'employeur est tenu d'informer le salarié, pendant la durée du chantier technique ou de l'opération technique objet du contrat, des emplois compatibles avec les qualifications professionnelles du salarié qui deviendraient disponibles en contrat de travail à durée indéterminée de droit commun au sein de l'entreprise et sur le territoire national.

Si le salarié postule à l'un de ces emplois, sa candidature est étudiée en priorité par l'employeur.

Dès lors qu'un CDI de droit commun est conclu entre les parties, le contrat de chantier technique ou d'opération technique ne relève plus des dispositions du présent accord à compter de la date à laquelle il devient un contrat de travail à durée indéterminée de droit commun, seule l'ancienneté est conservée.

Les heures acquises au titre de l'abondement supplémentaire du compte personnel de formation visé à l'article 10 peuvent être mobilisées, jusqu'au terme du contrat de travail, y compris lorsque celui-ci est devenu un contrat de travail à durée indéterminée de droit commun.

Article 10 - Formation

a) Principe

Le salarié titulaire du contrat de chantier ou d'opération bénéficie, dans les mêmes conditions que les autres salariés, des actions de formation prévues, le cas échéant, dans le plan de formation de l'entreprise.

b) Formation renforcée à la sécurité

Le salarié titulaire d'un contrat de chantier ou d'opération bénéficie, conformément aux articles L. 4141-1 et suivants du Code du travail, d'une formation pratique et appropriée renforcée, en matière de sécurité. Cette formation est adaptée à la nature des risques et à l'emploi occupé par le salarié. L'employeur veille à actualiser régulièrement cette formation au bénéfice du salarié en fonction de l'expérience acquise par celui-ci et de l'évolution de ses tâches et des technologies et moyens utilisés.

c) Abondement du Compte Personnel de Formation (CPF)

Le salarié titulaire d'un contrat de chantier ou d'opération bénéficie d'un abondement supplémentaire par l'employeur de son Compte Personnel de Formation (CPF) en application des articles L. 6323-14 et L. 6323-15 du Code du travail.

Le montant du CPF défini légalement est acquis pendant la durée d'exécution du contrat de chantier ou d'opération est ainsi majoré de 100 % soit 500 euros par an versé par l'entreprise auprès de la caisse des dépôts sur le compte individuel du salarié

d) Formation et employabilité du salarié

L'employeur veille nécessairement par son devoir de formation à maintenir les capacités du salariés à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Article 11 - Travail de nuit, dimanche et jours fériés

Pour les contrats de chantier ou d'opération devant s'effectuer la nuit entre 21h et 7h du matin le dimanche ou les jours fériés, il est fait application d'une majoration de 100% par heures travaillées, qui se cumule avec les majorations au titre des heures supplémentaires.

Pour le cas particulier des salariés en convention de forfait jours, ces derniers, travailleurs de nuit, le dimanche ou les jours fériés, bénéficient d'une contrepartie sous forme de repos pour le temps de son activité dans la plage des horaires de nuit, le dimanche ou les jours fériés.

Le temps de repos est calculé à raison d'un repos par nuit réalisée, dimanche ou jours fériés.

L'employeur devra informer le salarié chaque mois sur une annexe au bulletin de salaire du nombre de nuits réalisées, dimanche ou jours fériés et du droit au repos acquis.

A son choix, le salarié pourra prendre le repos acquis ou se le faire rémunérer.

Pour le cas particulier des salariés en convention de forfait en heure, ces derniers, travailleurs de nuit, le dimanche ou les jours fériés, bénéficient d'une contrepartie sous forme d'une majoration de 100% pour le temps de son activité dans la plage des horaires de nuit, le dimanche ou les jours fériés.

Article 12 - Conventions de forfait en jours ou en heures

Il est rappelé que le forfait jours ou forfait heure est applicable sous réserve d'être prévu par un accord de branche, ou à défaut, un accord d'entreprise.

Les salariés en convention de forfait bénéficie nécessairement d'une majoration de leur salaire réel, laquelle est par ailleurs expressément prévue par l'accord de branche, ou l'accord d'entreprise autorisant la conclusion de conventions de forfait en jours ou forfait en heures.

Article 13 - Rupture au terme du chantier ou de l'opération

La rupture du contrat de chantier ou d'opération qui intervient à la fin du chantier ou une fois l'opération réalisée est un licenciement qui repose sur une cause réelle et sérieuse.

Ce licenciement est soumis aux dispositions des articles L. 1232-2 à L. 1232-6 du code du travail et ne donne pas lieu à préavis.

Article 14 - Rupture dans l'hypothèse où le chantier ou l'opération ne peut se réaliser ou se termine de manière anticipée

Dans l'hypothèse où le chantier ou l'opération objet du contrat ne pourrait se réaliser ou devrait se terminer de manière anticipée, la rupture du contrat pourrait être prononcée à l'initiative de l'employeur dans les conditions du 1^{er} alinéa du présent article, nonobstant le fait que le chantier ne soit pas terminé, ou l'opération non réalisée.

Dans ce cas, il sera versé au salarié une indemnité correspondant au salaire qu'il aurait dû percevoir pour la durée du contrat restant à courir jusqu'au terme minimal du contrat dont la durée ne peut être inférieure à six mois.

La lettre de licenciement comporte l'indication des raisons de la non-réalisation ou de la cessation anticipée du chantier ou de l'opération.

Article 15 - Autres causes de rupture

Le contrat de chantier étant à durée indéterminée et indépendamment des dispositions spécifiques prévues par aux articles 13 et 14, il peut être rompu dans les conditions de droit commun y compris pendant la durée minimale visée à l'article 5c et notamment par :

- Démission,
- Rupture conventionnelle
- Départ à la retraite
- Licenciement pour toute autre cause que celles visées aux articles 13 et 14.

Dans ces cas, s'appliquent les règles légales et conventionnelles inhérentes à ces différents modes de rupture à l'exception de celles en matière d'indemnités de licenciement, l'indemnité spéciale de licenciement prévue à l'article 16 restant applicable sauf en cas de démission.

Les dispositions de l'article 9 du présent accord ne sont pas applicables lorsque la rupture du contrat de travail intervient dans les conditions visées au présent article. Néanmoins, le licenciement prononcé pour cause réelle et sérieuse ouvre droit à l'indemnité spéciale de licenciement prévu à l'article 9-3

Article 16 - Indemnité spéciale de licenciement

Par exception aux dispositions conventionnelles et légales relatives à l'indemnité le licenciement, le licenciement qui intervient dans les conditions visées aux articles 13 et 14 ouvre droit pour le salarié à une indemnité spéciale de licenciement. Cette indemnité est due sans condition d'ancienneté. Elle est calculée de la manière suivante :

- 8% de la rémunération brute versée au titre de la durée totale du contrat.

L'indemnité spéciale de licenciement ne peut être inférieure à l'indemnité prévue à l'article L1234-9 du code du travail, ni à l'indemnité conventionnelle.

Article 17 - Information des institutions représentatives du personnel

L'employeur qui envisage de recourir, en application des dispositions du présent accord, au dispositif du contrat de chantier ou d'opération en informe et consulte le comité social et économique en application, soit de l'article L. 2312-8 soit de l'article L. 2323-1 du Code du travail. Il indique, en particulier, la ou les activités de l'entreprise concernées.

A l'occasion de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi visée, soit à l'article L. 2312-17, soit à l'article L. 2323-6 du Code du travail, l'employeur informe le comité social et économique sur le nombre de contrats

de chantier ou d'opération conclus dans l'entreprise, les activités concernées, l'objet du chantier ou de l'opération, la durée du chantier ou de l'opération.

L'employeur qui envisage de recourir, en application des dispositions du présent accord, au dispositif du contrat de chantier ou d'opération en informe et consulte le comité social et économique en application, soit de l'article L. 2312-8 soit de l'article L. 2323-1 du Code du travail. Il indique, en particulier, le chantier ou l'opération pour chaque contrat et sa durée, la classification (niveau échelon, coefficient) des emplois pour chaque contrat conclut et la ou les activités de l'entreprise concernées.

A l'occasion de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi visée, soit à l'article L. 2312-17, soit à l'article L. 2323-6 du Code du travail, l'employeur informe le comité social et économique sur le nombre de contrats de chantier ou d'opération conclus dans l'entreprise, les activités concernées, l'objet du chantier ou de l'opération, la durée du chantier ou de l'opération.

Article 18 - Majoration de l'indemnité de licenciement

Par exception aux dispositions conventionnelles et légales relatives à l'indemnité de licenciement, le licenciement qui intervient dans les conditions visées aux articles 13 et 14 ouvre droit pour le salarié à une majoration de l'indemnité de licenciement.

Cette majoration correspond à 100 % de cette indemnité, sans condition d'ancienneté.

Article 19 - Priorité de réembauche

Le salarié licencié dans les conditions visées aux articles 13 et 14 bénéficie d'une priorité de réembauche en contrat de travail à durée indéterminée de droit commun durant un délai de 1 an à compter de la date de première présentation de la lettre de licenciement, s'il en fait la demande deux mois à compter de cette même date.

Dans ce cas, l'employeur informe le salarié de tout emploi en contrat de travail à durée indéterminée devenu disponible et compatible avec sa qualification.

Article 20 - Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés

La branche étant composée principalement d'entreprises de moins de cinquante salariés, celles-ci ne sont pas concernées par les dispositions spécifiques prévues à l'article 5a du présent accord limitant la proportion de contrats de chantiers ou d'opérations suivant l'effectif, et la majoration du salaire de base prévu à l'article 8.

Article 21 - Suivi paritaire de l'accord

Le suivi du présent accord sera réalisé par la CPPNI de la branche.

Pour assurer un suivi pertinent des dispositions du présent accord, les contrats anonymisés sont transmis par l'entreprise à la CPPNI dans les trois mois qui suivent leurs signatures. (cppni@fiiac.fr)

Sur la base de ces éléments d'information, la CPPNI propose d'éventuelles adaptations ou révisions du présent accord après analyse, en particulier, des éléments suivants :

- Nombre de contrats de chantier ou d'opération conclus dans la branche ;
- Durée moyenne des contrats conclus ;
- Motifs principaux de recours aux contrats de chantiers ou d'opération ;
- Typologie des emplois pourvus en contrats de chantier ou d'opération ;

Article 22 - Durée de l'Accord - ouverture à la signature - extension - publicité - dépôt - dénonciation - Révision

a) Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans à compter de sa signature.

b) Ouverture à la signature - notification

Il est ouvert à la signature à compter du xxxx / 2021 et jusqu'au ... 2021 inclus. L'accord sera notifié aux partenaires sociaux par courriel au 1^{er} jour de l'ouverture à signature puis par courrier recommandé au lendemain du dernier jour de la période de l'ouverture à signature.

c) Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être révisé à tout moment dans les conditions prévues aux articles L 2261- 7 et 2261-8 du code du travail La demande de révision qui peut intervenir à l'initiative de l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres signataires. En application des dispositions de l'article L 2261-7 précité, sont habilitées à engager la procédure de révision d'une convention d'un accord de branche :

1° Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention ou l'accord est conclu :

a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord et signataires ou adhérentes de la convention ou de l'accord ;

b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;

2° A l'issue de ce cycle :

a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;

b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

En application de l'article L 2261-8 du Code travail, l'avenant portant révision de tout ou partie d'une convention ou d'un accord se substitue de plein droit aux stipulations de la convention ou de l'accord qu'il modifie.

Il est opposable, dans des conditions de dépôt prévues à l'article L 2231-6 du Code travail, à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par la convention ou l'accord.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions de l'accord initial et de ses avenants qu'il modifiera.

Conformément aux dispositions de l'article L 2261-9 du code du travail, le présent accord et ses avenants éventuels peuvent être dénoncés par l'une ou l'autre des

parties signataires, sur notification écrite aux autres parties par lettre recommandée avec avis de réception.

d) Notification et publicité

Le présent accord sera notifié par la partie la plus diligente à chacune des organisations syndicales représentatives dans le périmètre de l'accord à l'issue de la procédure de signature. Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt, conformément aux dispositions légales. Cet accord est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties signataires.

Fait à Paris, Le XXX

**SIGNATAIRES DES ORGANISATIONS REPRESENTATIVES DANS LA BRANCHE
FIIAC**

ORGANISATIONS PATRONALES		
ORGANISATION	SIGNATAIRE	SIGNATURE
ORGANISATIONS SYNDICALES		
ORGANISATION	SIGNATAIRE	SIGNATURE