

Convention Collective Nationale de l'Esthétique cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie.

Accord
Accord du 16 mars 2009 relatif à la prévoyance

Article 1er

Objet du présent accord

· Modifié par Prévoyance - art. 1er (VNE)

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie ont convenu de la nécessité de mettre en place un régime de prévoyance accordant des garanties minimum de protection sociale aux salariés de la branche professionnelle précitée ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Cet accord définit et précise, entre autres dispositions, les garanties minimales de prévoyance dont doivent obligatoirement bénéficier ces salariés et les conditions pour en bénéficier.

Article 2

Bénéficiaires des garanties

· Modifié par Prévoyance - art. 2 (VNE)

Bénéficie des garanties l'ensemble du personnel des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord qui ne relève pas des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, quelle que soit la nature de son contrat de travail (contrat à durée indéterminée ou déterminée), ayant au minimum 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, inscrit à l'effectif de l'entreprise adhérente, présent au travail ou dont la suspension du contrat de travail prévue par le code du travail donne lieu à un maintien de sa rémunération et/ ou au versement d'indemnités journalières par la sécurité sociale.

Bénéficient de la garantie « maintien des garanties de prévoyance après rupture du contrat de travail » les salariés bénéficiaires du régime de prévoyance conventionnel dont le contrat de travail est rompu (sauf si la rupture dudit contrat résulte d'une faute lourde). L'ancienneté retenue pour définir les droits est déterminée à la date de cessation du contrat de travail du salarié.

Pour pouvoir bénéficier de cette garantie, les salariés dont le contrat de travail est rompu, doivent :

- remplir les conditions requises pour bénéficier du régime de prévoyance conventionnel à la date de rupture de leur contrat de travail pour bénéficier du maintien des garanties du régime après la rupture dudit contrat ;
- être pris en charge par l'assurance chômage et percevoir à ce titre des allocations pour perte d'emploi.

- justifier de cette prise en charge auprès de leur dernier employeur en lui adressant le justificatif et la notification du montant des allocations qu'ils perçoivent ;
- ne pas avoir renoncé expressément à cette garantie (en effet, l'avenant n° 3 du 18 mai 2009 à l'ANI du 11 janvier 2008, prévoit la possibilité pour le salarié de renoncer par écrit à la portabilité des garanties de prévoyance accordées dans l'entreprise quittée, par envoi d'un courrier dans les dix jours de la cessation de son contrat de travail à son ex employeur). La renonciation qui est irrévocable vaut pour l'ensemble des garanties du régime conventionnel.

Le dispositif de portabilité s'applique aux ruptures ou fins de contrat de travail, tels que définis précédemment, dont la date est égale ou postérieure au 1er juillet 2009.

Les garanties du régime de prévoyance sont maintenues pour une durée comprise entre 1 et 9 mois selon la durée du contrat de travail de l'intéressé dans l'entreprise quittée. Ces durées sont appréciées en mois entiers comme dans l'exemple ci-dessous, sachant que ce maintien de garanties sera accordé au maximum pour 9 mois même si le contrat de travail de l'intéressé a été d'une durée supérieure.

Exemple :

Durée du contrat de travail	Durée de la garantie
Durée contrat < à 1 mois	Pas de droit
Durée contrat = 1 mois entier	1 mois de maintien de droits
Un mois < durée contrat < 2 mois	1 mois de maintien de droits
Durée contrat = 2 mois entiers	2 mois de maintien
2 mois < durée contrat < 3 mois	2 mois de maintien
Durée contrat = 3 mois entiers	3 mois de maintien
Ainsi de suite jusqu'à un maximum de 9 mois de maintien de droits.	

Le bénéficiaire de cette garantie doit informer son ancien employeur de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de maintien des garanties de prévoyance du régime conventionnel.

En tout état de cause, la présente garantie cesse dès que le chômeur retrouve un emploi ou dès qu'il ne peut plus justifier de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage.

Article 3

Champ d'application

Entrent dans le champ d'application du présent accord les entreprises qui exercent leurs activités en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, et dont l'activité principale quelles que soient les modalités d'exercice (dans l'entreprise ou hors entreprise, à domicile, y compris les soins aux personnes dépendantes) correspond à l'une des activités suivantes :

— conseil en beauté, la vente de produits cosmétiques et les soins de beauté (visage et corps) maquillage, maquillage longue durée, traitement antirides, modelages faciaux, épilation, modelage esthétique de bien-être et de confort, manucure, pose de prothèses d'ongles, les soins esthétiques à la personne en institut de beauté, en SPA et les points soleil, généralement répertoriés au code NAF rév. 2, 2008 : 96.02.B ;

— les soins corporels (notamment les centres spécialisés), généralement répertoriés au

code NAF rév. 2, 2008 : 96.04Z ;

— établissements d'enseignement secondaire technique et professionnel liés aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente de produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums, généralement répertoriés au code NAF rév. 2, 2008, 85.32Z ;

— l'enseignement postsecondaire non supérieur lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums, généralement répertoriés au code NAF rév. 2, 2008, 85.42Z ;

— établissements d'enseignement supérieur liés aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente de produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums, généralement répertoriés au code NAF rév. 2, 2008, 85.32Z ;

— autres enseignements liés aux métiers de l'esthétique des soins corporels et de la parfumerie et à la vente de produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums, généralement répertoriés au code NAF rév. 2, 2008, 85.59A et 85.59B ;

— les activités de direction, de gestion, tutelle, holding, groupements concernant les entreprises relevant du secteur d'activité de la branche professionnelle susmentionnée, généralement répertoriées au code NAF, rév. 2, 2008, 70.10Z.

Sont en revanche exclues du champ d'application du présent accord les entreprises dont l'activité principale est l'une des activités suivantes :

— le commerce de détail de parfumerie, de produits de beauté, de toilette et d'hygiène, de cosmétiques, généralement répertorié au code NAF, rév. 2, 2008, 47.75Z ;

— la vente à distance sur catalogue spécialisé, généralement répertoriée au code NAF, rév. 2, 2008, 47.91B ;

— le commerce forain des articles de parfumerie, de produits de beauté généralement répertorié au code NAF, rév. 2, 2008, 47.81Z.

Ces nomenclatures sont données à titre indicatif. Seule l'activité principale de l'établissement permettra de déterminer son entrée ou non dans le champ d'application du présent accord.

Article 4

Les garanties du régime de prévoyance

· Modifié par Prévoyance - art. 3 (VNE)

Les salariés visés à l'article 2 du présent accord bénéficient obligatoirement des garanties suivantes :

- garanties incapacité de travail ;
- garantie invalidité ;
- garantie décès : capitaux décès, rente éducation.

Article 5

Salaire de référence pour la détermination du montant des prestations

· Modifié par Prévoyance - art. 2 (VNE)

Le salaire de référence pris en compte pour le service des prestations est égal au salaire brut tranches A, B ayant servi de base au calcul des cotisations sociales, perçu au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail, le décès ou l'événement ayant donné lieu à invalidité permanente et absolue, ou la date de rupture ou de fin du contrat de travail pour les salariés bénéficiant de la garantie " maintien des garanties de prévoyance après la rupture du contrat de travail " .

Pour ces derniers, sont exclues du salaire de référence, les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel). Les droits garantis par le régime de prévoyance au titre de l'incapacité temporaire ne peuvent conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle l'ancien salarié ouvre droit et qu'il aurait perçu au titre de la même période.

Article 6.1

La garantie incapacité de travail

· Modifié par Prévoyance - art. 4 (VNE)

a) Définition de la garantie

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou à un accident de la vie courante ou professionnelle, pris en charge par la sécurité sociale, l'organisme assureur versera au salarié des indemnités journalières complémentaires à celles servies par cet organisme en relais des obligations de maintien de salaire par l'employeur telles que prévues à l'article 12 de la convention collective nationale.

b) Point de départ de la garantie

Les indemnités journalières complémentaires sont versées en relais des obligations de maintien de salaire par l'employeur.

c) Montant des prestations

Le montant des indemnités journalières complémentaires garanti correspond à la différence entre 80 % 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 après prélèvement des cotisations sociales qu'il aurait perçu s'il avait continué de travailler.

d) Durée du versement des indemnités journalières

Les prestations sont servies tant que le salarié perçoit les indemnités journalières de la sécurité sociale et cessent d'être versées :

— à la date de notification de mise en invalidité par la sécurité sociale ;

- à la date de reprise du travail ;
- à la date de liquidation de la pension de vieillesse ;
- et au plus tard au 1 095e jour d'arrêt de travail.

Article 6.2

La garantie invalidité

· Modifié par Prévoyance - art. 5 (VNE)

a) 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 une incapacité permanente partielle (IPP) de 1re, de 2e ou de 3e catégorie, il sera versé au salarié une rente complémentaire à celle servie par la sécurité sociale.

Pendant la période de suspension de son contrat de travail pour invalidité, les garanties du régime de prévoyance sont maintenues au salarié sans contrepartie de cotisation.

b) Montant des prestations

Lorsque le salarié est classé dans la 1re catégorie d'invalides :

— le montant de la prestation correspond à la différence entre 40 % 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.

Lorsque le salarié est classé dans la 2e catégorie d'invalides :

— le montant de la prestation correspond à la différence entre 80 % 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.

Lorsque le salarié est classé dans la 3e catégorie d'invalides :

— le montant de la prestation correspond à la différence entre 80 % du salaire brut de référence et le montant des indemnités journalières brutes servies par la sécurité sociale (hors majorations pour emploi d'une tierce personne).

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 après prélèvement des cotisations sociales qu'il aurait perçu s'il avait continué de travailler.

c) Durée de la prestation

La prestation complémentaire est versée tant que le salarié perçoit la rente de la sécurité sociale et en tout état de cause cesse d'être versée à la date de liquidation de la pension

de vieillesse.

Article 6.3.1

Le capital décès

a) Définition de la garantie

En cas de décès d'un salarié avant la liquidation de sa pension de vieillesse, il est versé aux bénéficiaires un capital.

Le montant de ce capital varie selon la situation de famille du salarié à la date de survenance du sinistre.

b) Montant du capital

Décès toute cause avec double effet.

SITUATION FAMILIALE	CAPITAL
Salarié sans enfant à charge	100 % du salaire de référence
Salarié avec enfant(s) à charge	125 % du salaire de référence

c) Notion d'enfant à charge pour le versement du capital décès

Indépendamment de la législation fiscale, est considéré à charge du participant l'enfant légitime, naturel ou adoptif du salarié :

— jusqu'à son 18e anniversaire, sans condition ;

— jusqu'à son 25e 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.

Article 6.3.2

L'invalidité absolue et définitive

a) Définition de la garantie

On entend par invalidité absolue et définitive le classement du salarié par la sécurité

sociale dans la 3e catégorie d'invalides définie à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ; soit un invalide incapable d'exercer une profession, qui est en outre dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

b) Montant de la prestation

L'invalidité de 3e catégorie sera assimilée au décès et peut donner lieu au versement du capital prévu à l'article 46.3.1 par anticipation, lorsque le salarié concerné en fait la demande. Le bénéficiaire de ce capital est alors le salarié lui-même.

Le versement du capital décès par anticipation met fin à la garantie décès. Ainsi, la survenance ultérieure du décès de la personne en invalidité permanente et absolue ne donnera pas lieu au versement d'un nouveau capital.

Article 6.3.3

Double effet

· Modifié par Prévoyance - art. 6 (VNE)

a) Définition de la garantie

En cas de décès du conjoint ou assimilé simultanément ou postérieurement à celui du salarié, l'organisme assureur verse aux enfants à charge ou à leur représentant légal un capital dont le montant est fixé au b, réparti par parts égales entre eux.

b) Montant de la prestation

Il est versé aux enfants à charges par parts égales entre eux, un capital d'un montant égal à celui qui serait versé dans le cas d'un décès toute cause.

Article 6.3.4

Dévolution du capital décès du régime de prévoyance

Le capital décès prévu par le présent régime est dévolu dans l'ordre suivant :

— au conjoint ;

— à défaut, aux enfants par parts égales entre eux ;

— à défaut, aux ascendants ;

— à défaut de toute personne susnommée, le capital revient à la succession.

Le salarié a la possibilité de déroger à la présente dévolution en remplissant un formulaire de désignation spécifique de bénéficiaire(s) qu'il retournera à l'organisme assureur du régime.

Article 6.3.5

La 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, lorsqu'à la date du décès de ce dernier les concubins peuvent justifier d'une communauté de vie d'au moins 2 ans et/ou qu'un enfant commun est né de leur union. Le (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 pacte civil de solidarité.

Le capital décès sera versé au concubin ou partenaire hors majorations pour personnes à charge. Les majorations seront versées aux personnes les ayant générées.

Article 6.3.6

La rente éducation

· Modifié par Prévoyance - art. 7 (VNE)

a) Définition de la garantie

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive (IAD 3e catégorie) d'un salarié, reconnue avant la liquidation de sa pension de vieillesse, il sera versé au profit de chaque enfant à charge une rente temporaire dont le montant est fixé à compter du 1er janvier 2013 à :

- 15 % du salaire de référence par enfant âgé de moins de 12 ans ;
- 20 % du salaire de référence par enfant âgé de 12 ans jusqu'au 18e anniversaire ;
- 25 % du salaire de référence par enfant âgé de 18 ans jusqu'au 26e anniversaire.

b) Notion d'enfant à charge pour le versement de la rente éducation

Sont considérés à charge pour le bénéfice de la rente éducation indépendamment de la position fiscale les enfants à naître, nés viables, recueillis (soit les enfants de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint, du concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité) du participant décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Sont également considérés comme enfants à charge au moment du décès du participant

les enfants du participant, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :

- jusqu'à leur 18e anniversaire sans condition ;

- jusqu'à leur 26e anniversaire sous condition :

- de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au CNED (Centre national d'enseignement à distance) ;

- d'être en apprentissage ;

- de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes, associant, d'une part, des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;

- d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrit auprès du régime d'assurance chômage comme demandeur d'emploi ou stagiaire de la formation professionnelle ;

- d'être employé dans un ESAT (établissement et service d'aide par le travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleur handicapé.

La rente est versée sans limitation de durée au bénéficiaire lorsque l'enfant à charge au moment du décès du participant est reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2e ou de 3e catégorie de la sécurité sociale, justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou tant qu'il est titulaire de la carte d'invalidé civil.

Cet état d'invalidité doit être reconnu avant la limite de versement de la rente éducation.

Article 7

Taux de cotisation

· Modifié par Prévoyance - art. 8 (VNE)

(En pourcentage.)

Taux de cotisation	Tranches A et B
Décès	0,11
Rente éducation	0,05
Incapacité de travail	0,25
2e période de maintien de salaire (1)	0,13
Invalidité	0,20
Total prévoyance	0,74
(1) A la charge exclusive de l'employeur.	

La cotisation prévoyance est répartie à hauteur de 50 % à la charge de l'employeur et de 50 % à la charge du salarié. Ces cotisations sont prélevées sur la masse salariale brute des salariés concernés par le présent régime, travaillant au sein de chaque entreprise entrant dans le champ d'application du présent accord.

Article 8

Revalorisation des prestations

Les prestations incapacité de travail, invalidité et capitaux décès sont revalorisées selon l'indice du point ARRCO avec les mêmes dates d'effet.

La prestation rente éducation est revalorisée selon un coefficient et une périodicité fixés par le conseil d'administration de l'OCIRP.

Article 9

Organismes assureurs désignés

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle de l'esthétique ont décidé de confier la gestion du régime de prévoyance au groupement national de prévoyance (GNP) et à l'OCIRP, unions d'institutions de prévoyance agréées, régies par les dispositions du livre IX du code de la sécurité sociale dont le siège social est situé respectivement au 33, avenue de la République, 75011 Paris et au 10, rue Cambacérès, 75008 Paris. Le GNP est assureur des risques incapacité de travail, invalidité et capitaux décès. L'OCIRP est l'organisme assureur désigné pour la couverture de la garantie rente d'éducation. Le GNP reçoit délégation de la part de l'OCIRP pour appeler les cotisations et régler les prestations. Ces organismes sont désignés pour 5 ans. Six mois avant le terme de cette période, les partenaires sociaux se réuniront afin d'examiner les modalités d'organisation de la mutualisation des risques. Cet examen aura lieu au plus tard tous les 5 ans.

En vertu des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les entreprises relevant du champ d'application du présent accord doivent obligatoirement

couvrir leur personnel pour les risques mentionnés dans le présent accord, auprès du GNP et de l'OCIRP.

Toutefois, les entreprises qui, à la date de signature de l'accord, ont souscrit un contrat ou adhéré à un autre organisme que ceux désignés par les partenaires sociaux de la branche peuvent le conserver, à condition que le contrat en vigueur à la date susmentionnée soit plus favorable en termes de garanties et de taux de cotisations que le régime conventionnel.

Dans le cas contraire, les entreprises devront résilier leurs contrats pour rejoindre les organismes désignés et participer à la mutualisation. Le délai pour rejoindre ces organismes est de 12 mois à compter de la date d'effet du présent accord.

Pour adhérer auxdits organismes, chaque entreprise de la branche devra compléter et signer un bulletin d'adhésion.

Une notice d'information reprenant l'ensemble des garanties du régime de prévoyance conventionnel, les conditions et modalités de liquidation de la prestation, sera adressée à chaque entreprise adhérente, qui devra en remettre un exemplaire à chaque salarié.

Les organismes assureurs signeront avec les partenaires sociaux de la branche une convention de gestion précisant les modalités de gestion du régime.

Article 10

Modalités relatives à la prise en charge des salariés en arrêt de travail à la date de mise en place du régime de prévoyance conventionnel

Concernant l'appréciation du nombre d'arrêts de travail en cours dans la branche à la date de mise en place du régime de prévoyance, les taux de cotisation du régime ne tiennent pas compte du poids des malades en cours sans assureur précédent. Néanmoins, et afin d'assurer la pérennité du régime, les organismes assureurs désignés procéderont à une pesée du coût qu'a représenté la prise en charge de ces salariés, après 2 exercices complets de fonctionnement et de couverture du régime, soit au plus tard pour les comptes de l'exercice 2010. Au terme de cette période et en fonction des résultats du régime, les organismes assureurs après information et négociation avec les partenaires sociaux fixeront, s'il y a lieu, une cotisation spécifique à la charge de l'ensemble des entreprises de la branche qui servira à financer la charge de ces encours et à maintenir l'équilibre du régime. Cette cotisation spécifique fera l'objet d'un avenant au présent titre.

Il est précisé que pour les salariés en arrêt de travail à la date de mise en place du régime de prévoyance conventionnel, qui étaient couverts par un contrat de prévoyance souscrit antérieurement, et résilié pour rejoindre la mutualisation, les organismes assureurs désignés à l'article 9 reprendront à leur charge l'intégralité des engagements relatifs au maintien de la garantie décès en contrepartie du transfert des provisions constituées par l'assureur précédent. Ils assureront également les revalorisations additionnelles des prestations en cours de service par l'assureur quitté.

Article 11

Changement d'organisme assureur

En cas de dénonciation ou de non-reconduction des organismes désignés à l'article 9, les prestations en cours de service à la date de dénonciation, résiliation ou non-reconduction continueront d'être servies à un niveau au moins égal à celui de la dernière prestation due ou payée. Les garanties afférentes au décès seront maintenues pour les personnes bénéficiaires des prestations incapacité-invalidité à la date de dénonciation ou de non-renouvellement.

Leur revalorisation continuera au moins sur la base déterminée par le texte conventionnel à la date de la dénonciation de la désignation et devra faire l'objet d'une négociation avec le ou les organismes assureurs suivants.

Article 12

Commission paritaire nationale de prévoyance

Une commission paritaire nationale de prévoyance, composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales signataires de l'avenant instituant le régime de prévoyance conventionnel et d'un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs, est chargée d'étudier l'ensemble des questions posées par l'application de ce régime et de veiller à son fonctionnement par les organismes assureurs désignés. Cette commission se réunira au moins une fois par an, avant le 31 août, pour l'analyse des comptes.

Article 13

Durée de l'accord, révision et dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être révisé à tout moment par l'une ou l'ensemble des parties signataires dans les conditions définies aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail, sous réserve qu'une demande accompagnée des modifications envisagées soit transmise à chacune des parties. Cet accord pourra également être dénoncé sous respect d'un délai de préavis de 3 mois, dans les conditions définies aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. De nouvelles négociations devront être engagées dans le mois qui suit la notification de la dénonciation.

Article 14

Date d'effet

Le présent accord prendra effet au premier jour du mois qui suit la date de parution au Journal officiel de la République de son arrêté d'extension.

Les parties signataires du présent accord s'engagent à effectuer les formalités de dépôt en vue d'obtenir son extension auprès du ministre chargé de la sécurité sociale et du ministre chargé du budget.