

AVENANT A L'ACCORD EGALITE PROFESSIONNELLE  
FEMMES-HOMMES ET LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL  
DU 15 DECEMBRE 2020

*S.F.*

*[Signature]*

*M.S.*

## DEFINITION DES PARTIES

### ENTRE :

La Société CHALLANCIN PREVENTION ET SECURITE, SAS au capital de 100 000€, sise au 9-11 avenue Michelet – 93400 SAINT OUEN, inscrite au RCS Bobigny sous le numéro 341 152 395 et représentée par Monsieur Frédéric LAISNEY, Président

ci-après désigné « **l'Entreprise** » ou « **CHALLANCIN PREVENTION ET SECURITE** »,  
d'une part,

### ET :

Les **organisations syndicales** définies ci-dessous :

Organisation Syndicale SCID représentée par..... *Ferdi Lebeli* .....

Organisation Syndicale CFTC représentée par..... *Mohamed TITANI* .....

ci-après désignées les « **Syndicats** »,  
d'autre part

Ci-après désignées « **Les Parties** ».

*D.F*

*M*

*M.T*

## PREAMBULE

Le présent avenant est conclu pour modifier l'article 4.8 de l'accord « égalité professionnelle femmes/hommes et la qualité de vie au travail » conclu le 15 décembre 2020.

Il se substitue de plein droit à toutes les dispositions antérieures ayant le même objet.

## ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Cet accord s'applique à l'ensemble des salariés et des établissements de CHALLANCIN PREVENTION ET SECURITE.

## ARTICLE 2 : ANNULE ET REMPLACE L'ARTICLE 4.8 DE L'ACCORD RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES ET LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

Lors du décès d'un parent (père ou mère), le Code du travail accorde au salarié concerné 3 jours de congés rémunérés pour évènement familial.

Il est convenu entre les parties d'accorder 4 jours de congés supplémentaires pour évènement familial aux salariés ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise à la date du décès du parent.

Un justificatif de filiation ainsi qu'un justificatif valable de l'évènement doivent être fournis par le salarié qui demande à en bénéficier.

Ces jours de congés devront être pris au moment de cet évènement (décès ou funérailles), étant rappelé que lorsqu'un évènement familial se produit pendant les congés du salariés, il n'ouvre pas droit à ces jours de congés, qu'ils soient légaux ou conventionnels.

Enfin, ces jours de congés ne peuvent pas être fractionnés.

## ARTICLE 3 : ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD

L'avenant entrera en vigueur au lendemain de son dépôt. Il est conclu pour la durée d'application restant à courir de l'accord « égalité professionnelle femmes/hommes et la qualité de vie au travail » conclu le 15 décembre 2020 qu'il vient modifier.

## ARTICLE 4 : INFORMATION DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

Le présent accord sera présenté aux membres du CSE lors de la première réunion suivant sa signature.

## ARTICLE 5 : PUBLICITE

Conformément à l'article L.2231-5 du Code du travail, la Direction notifiera, par remise en main propre contre décharge, le présent accord aux délégations syndicales représentatives.

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-5-1 et D. 2231-2 du Code du travail, le présent accord sera déposé en double exemplaire, dont une version sur support papier signée des parties, auprès des services centraux du Ministre chargé du travail et une version sur support électronique via la plateforme de téléprocédure TéléAccords à l'adresse [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr).

Un exemplaire de ce texte sera également remis au greffe du Conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

## ARTICLE 6 : ADHESION/REVISION

Les non signataires pourront adhérer au présent avenant qui pourra être révisé dans les conditions prévues ci-dessous.

Chaque partie signataire (un ou plusieurs syndicats représentatifs dans son champ d'application et signataires) ou adhérente, jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord a été conclu, peut demander la révision de tout ou partie de l'accord, selon les modalités ci-dessous mentionnées.

Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée.

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de ce courrier, les parties ouvriront une négociation en vue de la rédaction d'un éventuel nouveau texte. Les dispositions de l'avenant dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un éventuel avenant.

La révision proposée donnera éventuellement lieu à l'établissement d'un avenant se substituant de plein droit aux dispositions de l'accord qu'il modifie, sous réserve de remplir les conditions de validité posées par l'article L.2261-7 du Code du Travail.

À l'issue de la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord a été conclu, les modalités ci-dessus mentionnées restent inchangées.

A l'exception du fait que la révision de tout ou partie de l'avenant peut être demandée par un ou plusieurs syndicats représentatifs dans le champ d'application de l'accord. Ainsi, lorsqu'une nouvelle élection professionnelle est organisée, la procédure de révision s'ouvre à tous les syndicats représentatifs même s'ils ne sont pas signataires et n'y ont pas adhéré.

## ARTICLE 7 : DENONCIATION

Le présent avenant peut être dénoncé par tout ou partie des signataires ou adhérents.

- Un ou plusieurs syndicats représentatifs dans son champ d'application et signataires ou adhérent, jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord a été conclu.
- Un ou plusieurs syndicats représentatifs dans son champ d'application ou tous les syndicats représentatifs même s'ils ne sont pas signataires et n'y ont pas adhéré, à l'issue de la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord a été conclu.

La dénonciation est notifiée aux autres signataires par courrier recommandé avec accusé réception ou par courrier remis en main propre. Elle fait l'objet des formalités de dépôt légal.

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des organisations syndicales signataires, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de l'accord entre les autres parties signataires.

La seule incidence de la dénonciation pour ses auteurs résidant dans le fait que les clauses institutionnelles (présence dans les commissions d'interprétation ou de conciliation) cessent de leur être opposables au terme du délai de prorogation.

Lorsque la dénonciation émane de la Direction de l'entreprise ou de la totalité des organisations syndicales signataires, une nouvelle négociation doit s'engager, à la demande d'une des parties intéressées, dans les 3 mois qui suivent le début du préavis qui précède la dénonciation.

L'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Au-delà, conformément à l'article L.2261-13 du Code du Travail, et en l'absence de texte de substitution, les salariés conservent leur avantage individuel de rémunération (uniquement en ce qui concerne les éléments de rémunération, à savoir les éléments entrant dans l'assiette des cotisations qu'ils avaient acquis au jour de la dénonciation).

Fait à Saint-Ouen, le 20 septembre 2021 en 5 exemplaires originaux

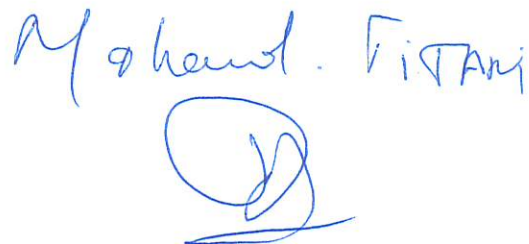
Pour la Direction

  
F. LAISNEY

Organisation syndicale SCID



Organisation syndicale CFTC

  
Mohamed FISTANI



