

ACCORD DE PRERETRAITE DANS LE CADRE DU PLAN DE TRANSFORMATION DU GIE-PMH

ENTRE LES SOUSSIGNES :

Le GIE-PMH, dont le siège social est situé 10 rue du Faubourg Montmartre – 75009 PARIS, immatriculé au RCS de Paris sous le numéro 345.112.452.000.31, représenté par Monsieur Frédéric RANCHET, en sa qualité de Directeur Général,

Ci-après dénommé « le Groupement »,

D'une part,

ET

Les organisations syndicales représentatives suivantes :

- C.A.T représenté par M. Georges LE ROUZO-FELIC agissant en qualité de délégué syndical ;
- C.G.T. représenté par M. Bernard MARQUET agissant en qualité de délégué syndical ;
- F.O. représenté par Mme Magali BUONO agissant en qualité de déléguée syndicale ;
- S.H.N./C.G.C. représenté par M. Claude PETITTI agissant en qualité de délégué syndical ;
- SUD Hippique représenté par M. Bruno PIZZORNI agissant en qualité de délégué syndical.
- UNSA représenté par M. Jean-Luc LAHITTE agissant en qualité de délégué syndical.

D'autre part,

Ci-après dénommées ensemble « les parties ».

Article 1 – Objectifs

Dans le cadre du plan de transformation du GIE PMH, la Direction, en concertation avec les organisations syndicales représentatives, a fait part de sa volonté de proposer aux salariés éligibles de bénéficier d'un dispositif de cessation anticipée d'activité, dit de préretraite totale.

Ce dispositif entièrement basé sur le volontariat a pour objet de permettre aux salariés de cesser totalement, et de manière anticipée, leur activité professionnelle tout en bénéficiant d'un revenu de remplacement sous forme d'une rente de cessation anticipée d'activité et du maintien d'un régime de protection sociale, jusqu'à ce qu'ils puissent faire valoir leurs droits à la retraite.

Le présent dispositif fera partie intégrante du plan de transformation à l'issue des procédures d'information et de consultation en la matière et dans les conditions prévues par le présent accord.

Compte tenu de l'évolution des obligations des entreprises résultant des mesures visant à inciter au recul progressif de l'âge de cessation d'activité des seniors, l'application de cette mesure est

subordonnée à l'absence d'opposition de l'administration du travail auprès de laquelle sera notifiée le présent projet.

Il est précisé que cette préretraite est un dispositif d'entreprise financé totalement par le Groupement sans recours à des fonds publics.

Article 2 – Bénéficiaires

2.1. Définition des bénéficiaires

Le dispositif de préretraite est ouvert à tous les salariés du GIE-PMH remplissant les conditions cumulatives suivantes :

- être inscrits aux effectifs du Groupement ;
- être volontaires pour quitter le Groupement ;
- être âgé de 55 ans révolus :
 - o à la date du 31 décembre 2015 ;
 - o ou, à défaut, et à titre exceptionnel, atteindre l'âge de 55 ans révolus au cours du congé de reclassement (et, en tout état de cause, au plus tard au 31 décembre 2016)
- occuper un poste directement impacté par les suppressions de poste visées dans le PSE ;
- ne pas être éligible, à la date de rupture de contrat, à une retraite à taux plein du régime général branche vieillesse de la Sécurité Sociale ;
- ne pas avoir été reconnu invalide de 2ème ou 3ème catégorie par la Sécurité Sociale ;
- s'engager à :
 - o justifier de leurs droits à la retraite, avant l'adhésion au dispositif, en produisant les relevés de trimestres validés par la Sécurité Sociale ;
 - o faire valoir leurs droits à la retraite dès qu'ils remplissent les conditions pour bénéficier d'une pension vieillesse au taux plein, carrière longue y compris, et à en informer immédiatement l'organisme gestionnaire des rentes.

2.2. Obligation des bénéficiaires

Par ailleurs, les salariés qui adhèrent au dispositif de préretraite s'engagent par écrit sur leur bulletin d'adhésion à :

- ne pas s'inscrire comme demandeur d'emploi et ne percevoir aucune allocation chômage de quelque nature que ce soit, la rente de préretraite constituant un revenu de remplacement versé en contrepartie de la cessation définitive d'activité et étant exclusive du bénéfice des allocations chômage prévues par l'article L. 5421-1 et suivants du Code du travail ;
- ne pas reprendre d'activité rémunérée sous réserve des dispositions de l'article 2.3 ci-après ;
- ne pas liquider une pension de retraite par anticipation.

Les bénéficiaires devront justifier de leur situation (personnelle et professionnelle) auprès de l'organisme gestionnaire des rentes, selon une périodicité fixée par le gestionnaire. Il pourra, à ce titre, leur être demandé de justifier, par la production de leur fiche d'imposition sur le revenu, le respect de ces trois conditions.

En cas de manquement à l'une de ces obligations, les bénéficiaires devront reverser à l'organisme gestionnaire les rentes indûment perçues.

2.3. Suspension du dispositif de préretraite

Les bénéficiaires auront la possibilité de suspendre le dispositif de préretraite, dans l'hypothèse où il retrouverait un emploi pour le compte de tout employeur dans les conditions suivantes :

- contrat de travail à durée indéterminée ;
- ou contrat de travail à durée déterminée d'une durée minimale de 3 mois ;
- ou contrat de travail temporaire d'une durée minimale de 3 mois.

Le salarié devra en informer l'organisme assureur au moins 15 jours avant le début de la suspension du dispositif de préretraite.

Pendant cette période de reprise d'activité, le dispositif de préretraite sera suspendu et reprendra au terme de celle-ci (i.e. au terme du contrat à durée déterminée ou du contrat de travail temporaire ou en cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée), sans pour autant excéder son terme initial.

Pour préparer son retour dans le dispositif de préretraite, le bénéficiaire reprendra contact avec l'organisme assureur au moins 15 jours avant la fin de la suspension du dispositif de préretraite.

Article 3 – Modalités d'adhésion

Au début de la période d'adhésion, tout salarié susceptible de remplir les conditions prévues à l'article 2 recevra une information détaillée sur le dispositif de préretraite et un bulletin d'adhésion (modèle en annexe), et aura la possibilité de bénéficier d'une simulation individuelle de ses droits avant de formuler sa demande.

Les salariés souhaitant bénéficier de ce dispositif devront présenter leur candidature par écrit (sur le formulaire prévu à cet effet) durant la période de volontariat (15 jours calendaires à compter de <à préciser>) accompagnée d'un relevé de carrière de l'assurance vieillesse faisant apparaître l'ensemble des trimestres validés.

A l'issue de la période de volontariat, la Direction confirmera son acceptation de la candidature par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge et indiquera la date de départ effectif retenue.

Les salariés dont la demande aura été validée verront leur contrat de travail rompu d'un commun accord pour motif économique. Leur contrat de travail prendra fin à l'issue de leur préavis conventionnel qu'ils seront dispensés d'exécuter sauf, à titre exceptionnel, pour les salariés qui bénéficieraient d'un congé de reclassement dans les conditions définies à l'article 2.1. du présent accord, qui bénéficieront automatiquement de l'entrée dans le dispositif de préretraite à l'âge de 55 ans révolus. A cette date, leur congé de reclassement et leur contrat de travail prendront fin automatiquement).

Le salarié bénéficiaire du dispositif de préretraite ne pourra pas prétendre au bénéfice du congé de reclassement (sauf, à titre exceptionnel, pour les salariés qui atteindraient l'âge de 55 ans révolus au cours du congé de reclassement, dans les conditions définies à l'article 2.1. du présent accord).

Le salarié devra fournir l'ensemble des pièces administratives qui lui seront demandées par le Groupement pour permettre la constitution de son dossier d'adhésion à la préretraite.

Article 4 – Articulation du bénéfice du dispositif de préretraite avec les mesures prévues par le PSE

4.1. Mesures indemnitaires prévues par le PSE

Comme indiqué précédemment, le salarié volontaire au dispositif de préretraite signera une convention de rupture d'un commun accord pour motif économique.

Cette rupture du contrat de travail d'un commun accord pour motif économique donnera lieu au paiement de l'indemnité de licenciement dans les conditions suivantes :

A la date de rupture et de cessation effective de son contrat de travail (i.e. à la date de fin du préavis ou, pour les salariés qui bénéficieraient d'un congé de reclassement dans les conditions définies à l'article 2.1. du présent accord, à l'âge de 55 ans révolus), le préretraité percevra l'indemnité conventionnelle de licenciement prévue à l'article 37-01, alinéa b de la convention collective du 28 décembre 2000.

Ainsi, une indemnisation identique sera versée aux salariés quelle que soit la date d'entrée dans le Groupement c'est-à-dire un mois par année d'ancienneté dans la limite de 24 mois. L'article 37.01, b) de la convention collective d'entreprise sera ainsi appliqué aux salariés qui étaient présents avant le 20 avril 1989, ainsi qu'à ceux recrutés après le 20 avril 1989.

Cette indemnité de licenciement sera calculée sur la base de l'ancienneté acquise à la date de rupture du contrat de travail (i.e. préavis inclus).

4.2. Autres mesures prévues par le PSE

Il est rappelé que le dispositif de préretraite ne peut se cumuler avec les mesures du PSE.

Par ailleurs, le bénéfice du dispositif de préretraite est conditionné à la renonciation par le salarié au congé de reclassement au moment de signer la rupture d'un commun accord pour motif économique lui permettant de formaliser son adhésion au dispositif de préretraite (sauf, à titre exceptionnel, pour les salariés qui atteindraient l'âge de 55 ans révolus au cours du congé de reclassement, dans les conditions définies à l'article 2.1. du présent accord)..

Enfin, une fois que la période de préavis aura expiré suivant la rupture du contrat intervenue (ou, pour les salariés qui bénéficieraient d'un congé de reclassement dans les conditions définies à l'article 2.1. du présent accord, après le jour de leurs 55 ans révolus), il bénéficiera d'une allocation mensuelle de préretraite intitulée « rente de cessation anticipée d'activité », représentant un pourcentage de son salaire d'activité dans les conditions définies à l'article 5.

Article 5 – Rente de cessation anticipée d'activité

Le versement de la rente de préretraite totale sera garanti par la souscription d'un contrat auprès d'un organisme assureur. Les bénéficiaires recevront un titre individuel de rente émis par cet organisme. Ce titre garantira leurs droits à rente dans le cadre du régime de préretraite totale mise en place.

Cette rente constitue une rémunération temporaire de remplacement. Elle devra, en l'état actuel de la législation à la date de signature du présent accord, être déclarée par le bénéficiaire dans la catégorie des traitements et salaires dans sa déclaration annuelle d'impôt sur le revenu.

Cette rente de préretraite n'est pas réversible en cas de décès de son bénéficiaire.

5.1. Assiette de la rente

La rente de préretraite est calculée sur le salaire mensuel de référence du salarié. Celui-ci est calculé sur la base du salaire moyen perçu au cours des 12 mois civils précédant le 1^{er} août 2015.

Il est rappelé que n'entrent pas dans la rémunération nette de référence :

- les indemnités de rupture du contrat de travail ;
- l'indemnité compensatrice de congés payés liée aux congés non effectivement pris ;
- les sommes versées dans le cadre d'un contentieux ;
- d'une manière générale, toutes les sommes qui n'auraient pas la qualité de salaire au sens de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité Sociale ou de la législation fiscale.

Si au cours des 12 derniers mois, le bénéficiaire a été absent pour maladie, accident de travail ou de trajet, maladie professionnelle, le salaire de référence sera reconstitué sur la base du salaire qu'il aurait perçu s'il avait normalement travaillé.

Par le présent accord, il est établi que la rente de préretraite inclut toutes primes, et qu'elles ne seront donc plus versées aux échéances habituelles.

5.2. Montant de la rente

La rente brute de préretraite sera égale à 67 % du salaire de référence.

~~Pour les salariés en situation d'invalidité 1^{ère} catégorie, la rente nette de préretraite sera diminuée de la pension d'invalidité versée par la Sécurité Sociale et de la pension éventuellement versée en application d'un contrat de prévoyance. La notification d'une suppression ou d'une réduction de la pension d'invalidité par la Sécurité Sociale justifiera un réajustement du montant de la rente nette.~~

5.3. Cotisations dues par le préretraité

Les informations indiquées dans le présent article sont données à titre indicatif. Le régime légal et réglementaire en vigueur à la date de versement sera appliqué.

La rente brute est soumise aux prélèvements sociaux obligatoires en vigueur au moment de son versement, qui, à ce jour, sont les suivants :

- la Contribution Sociale Généralisée (CSG) et la Contribution au Remboursement de la Dette Sociale (CRDS) sur le montant brut de l'allocation sans application de l'abattement de 1,75% ;
- une cotisation spéciale d'assurance maladie due sur les avantages de préretraite.

A la date de rédaction du présent document, le taux de ces cotisations est de 7,50 % pour la CSG, de 0,50 % pour la CRDS et de 1,70 % pour la cotisation spéciale d'assurance maladie, soit un taux global de 9,70 %.

La Contribution Additionnelle de Solidarité pour l'Autonomie (CASA) sera due sur les allocations de préretraite servies par les personnes dont le montant de l'impôt sur le revenu acquitté l'année précédente est supérieur ou égal à 61 euros. Le taux de cette contribution est fixé à 0,3 %.

Ces contributions ne génèrent pas de droits au bénéfice du préretraité. Elles sont déduites de la rente brute lors du versement par l'organisme gestionnaire.

Toute variation du taux de ces prélèvements sociaux ou tout nouveau prélèvement social dû sur la rente sera répercutée à sa date d'effet, à la charge du préretraité, sur les montants des rentes de préretraite.

5.4. Contribution sur les avantages de préretraite d'entreprise

La loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites a institué une contribution assise sur les avantages de préretraite d'entreprise. Le taux applicable à cette contribution est de 50% et est entièrement prise en charge par le groupement.

5.5. Modalités et durée de versement de la rente

La rente prendra effet à compter du lendemain de la date de rupture et de cessation effective du contrat de travail et sera versée mensuellement à terme échu.

Son versement est garanti jusqu'à l'âge auquel le bénéficiaire peut prétendre à la retraite de base de la Sécurité Sociale à taux plein, et en tout état de cause pour une durée maximale de 72 mois.

La rente cesse d'être versée au terme du mois précédant la liquidation de la pension de retraite à taux plein ou à l'issue de la durée maximale de 72 mois (cette durée maximale individuelle de 72 mois intègre, le cas échéant, et dans les conditions définies par le présent accord, la durée du congé de reclassement effectuée avant l'entrée dans le dispositif de pré-retraite).

Par ailleurs, le versement de la rente sera interrompu de plein droit dans les hypothèses où le bénéficiaire :

- ferait liquider une retraite par anticipation,
- décéderait,
- s'inscrirait à Pôle Emploi comme demandeur d'emploi,
- reprendrait une activité professionnelle rémunérée, quelle que soit la forme de cette activité ;
- échéance du terme de la durée maximale de 72 mois (intégrant, le cas échéant, et dans les conditions définies par le présent accord, la durée du congé de reclassement effectuée avant l'entrée dans le dispositif de pré-retraite).

Dans tous ces cas, la rente et la protection sociale afférente seraient définitivement interrompues le dernier jour du mois civil au cours duquel serait survenu l'événement.

5.6. Revalorisation de la rente

Au 1^{er} janvier de chaque année, la rente brute de cessation anticipée d'activité sera revalorisée pour l'ensemble des salariés ayant adhéré au dispositif de préretraite, sur la base la plus favorable parmi les revalorisations retenues soit pour les pensions de retraite de la Sécurité Sociale, soit pour celles de l'ARCCO, soit pour celles de l'AGIRC.

La première revalorisation interviendra après au minimum un an de préretraite.

Article 6 – Protection sociale du préretraité

6.1. Assurance volontaire vieillesse - invalidité - veuvage

Afin de lui permettre de valider ses trimestres dans le régime général, le préretraité sera affilié de plein droit à l'assurance vieillesse-invalidité-veuvage, jusqu'à ce qu'il totalise le nombre de trimestres requis pour bénéficier d'une retraite de base de Sécurité Sociale à taux plein et dans la limite individuelle des 72 mois du versement de la rente de cessation d'activité anticipée (cette durée maximale individuelle de 72 mois intègre, le cas échéant, et dans les conditions définies par le présent accord, la durée du congé de reclassement effectuée avant l'entrée dans le dispositif de pré-retraite).

A cet effet, les bénéficiaires signeront un formulaire d'adhésion à l'assurance volontaire vieillesse.

Cette affiliation cessera à la date d'obtention du nombre de trimestres requis pour l'acquisition du taux plein (tous régimes confondus) ou, à défaut, au terme des 72 mois de versement de la rente de cessation d'activité anticipée (cette durée maximale individuelle de 72 mois intègre, le cas échéant, et dans les conditions définies par le présent accord, la durée du congé de reclassement effectuée avant l'entrée dans le dispositif de pré-retraite).

De ce fait, en adhérant au dispositif de préretraite, les bénéficiaires autorisent le Groupement à résilier, à tout moment, leur affiliation à l'assurance volontaire vieillesse le jour où ils disposent du nombre de trimestres suffisants pour bénéficier du taux plein Sécurité Sociale ou, à défaut, au terme des 72 mois de versement de la rente de cessation d'activité anticipée (cette durée maximale individuelle de 72 mois intègre, le cas échéant, et dans les conditions définies par le présent accord, la durée du congé de reclassement effectuée avant l'entrée dans le dispositif de pré-retraite).

La cotisation à l'assurance vieillesse-invalidité-veuvage sera prise en charge par le Groupement dans les conditions ci-après :

- Pourcentage de cotisation pris en charge par l'employeur en fonction du montant de la rémunération mensuelle brute de référence telle que définie à l'article 5.1 :

Rémunération mensuelle brute de référence <= 3000€ : 100%

Rémunération mensuelle brute de référence comprise entre 3001 et 3500 € : 75%

Rémunération mensuelle brute de référence comprise entre 3501 et 4000 € : 50%

Rémunération mensuelle brute de référence comprise entre 4001 et 4500 € : 25%

Rémunération mensuelle brute de référence > 4501 € : 0%

6.2. Régimes de retraite complémentaire obligatoires

Pour permettre l'acquisition des points de retraite complémentaire aux bénéficiaires de la préretraite, les démarches nécessaires ont été menées pour obtenir le bénéfice des délibérations 22 B et D 25 de l'ARRCO et l'AGIRC. En application de ces textes, les cotisations seront acquittées sur la base de la rémunération de référence (telle que définie à l'article 5.1) comme si les préretraités avaient poursuivi leur activité dans des conditions antérieures à l'entrée dans le dispositif.

Le régime applicable sera celui en vigueur pour les salariés de la catégorie à laquelle le salarié appartenait à la date de rupture de son contrat

Les cotisations seront réparties entre le préretraité (40 %) et le groupement (60 %) sur la base du taux en vigueur à la date d'entrée en préretraite et dans la limite de 80 % de la rémunération de référence (telle que définie à l'article 5.1). **Pour les 20% restant, les cotisations seront intégralement prises en charge par le Groupement.** « taux réels à compléter »

L'assiette de cotisations sera revalorisée dans les mêmes conditions que la rente.

6.3. Régime de retraite supplémentaire A.R .S.

Les salariés bénéficieront, à titre collectif et obligatoire, du maintien du régime des Allocations de Retraite Supplémentaires (ci-après « ARS ») et du régime de retraite supplémentaire à cotisations définies, tels que définis par l'accord collectif portant réforme du régime des ARS conclu le 22 avril 2014 (et ses éventuels avenants) et des textes en vigueur concernant ces régimes.

Les salariés éligibles au bénéfice du régime des ARS et au régime de retraite supplémentaire à cotisations définies garderont cette qualité sous réserve de ne reprendre aucune activité professionnelle.

Le financement du régime à cotisations définies pour les bénéficiaires du dispositif de préretraite sera similaire à celui applicable aux autres salariés de la filière.

Les cotisations au régime de retraite supplémentaire « Article 83 » seront ainsi acquittées sur la base de la rente de cessation anticipée d'activité, dans les conditions de répartition fixées par l'accord collectif portant réforme du régime des ARS conclu le 22 avril 2014.

Le régime applicable sera celui en vigueur pour les salariés de la catégorie à laquelle le salarié appartenait à la date de rupture de son contrat.

L'application du présent article 6.3 (i.e. maintien des ARS et du régime de retraite supplémentaire à cotisations définies) est soumise à la validation de l'ORPESC et de l'AACP.

L'assiette de cotisations sera revalorisée dans les mêmes conditions que la rente.

6.4. Assurance maladie et Couverture Maladie Universelle (CMU)

Les préretraités bénéficieront dans un premier temps d'un maintien de leurs droits aux prestations en nature de l'assurance maladie pendant une période actuellement fixée à 1 an par la réglementation en vigueur, à compter de la date à laquelle ils cesseront de remplir les conditions pour relever du régime général (Articles L. 161-8 et R. 161-3 du Code de la Sécurité Sociale).

A l'issue de ce délai, les préretraités ne pouvant bénéficier des prestations en nature de l'assurance maladie à titre d'ayant droit, notamment de leur conjoint, seront affiliés à la Couverture Maladie Universelle.

Il est précisé que cette couverture donne droit à l'ensemble des prestations en nature de l'assurance maladie, dans les mêmes conditions que tous les assurés sociaux.

A ce jour, la cotisation à la Couverture Maladie Universelle est réglementairement assise chaque année sur le montant du revenu fiscal de référence du foyer. La fraction de ce revenu excédant le plafond fixé par les articles D. 380-3 et D. 380-4 du Code de la Sécurité Sociale est soumise à une cotisation au taux de 8 %.

Cette cotisation sera prise en charge par le groupement à hauteur de 4 % du montant brut de la rente, le solde étant à la charge du préretraité.

6.5. Garantie décès du régime de prévoyance ORPESC

La garantie décès du régime de prévoyance ORPESC dont bénéficie le personnel en activité sera maintenue au préretraité jusqu'à liquidation de ses droits à la retraite à taux plein ou, à défaut, au terme des 72 mois de portage.

Les prestations sont calculées sur le salaire annuel de référence défini à l'article 5.1.

Article 7 – Clause de revoyure

Le dispositif de préretraite totale est applicable aux bénéficiaires jusqu'à l'âge auquel ils demanderont la liquidation de leur retraite du régime général de la Sécurité Sociale en application de la réglementation applicable à la date de signature du présent accord.

Les parties signataires du présent accord (et à défaut les Sociétés Mères, France-Galop et Le Trot) conviennent de se rencontrer pour étudier les dispositions du présent accord et examiner les éventuelles évolutions dans le cas d'un changement significatif de la réglementation en matière de retraite.

Article 8 – Indivisibilité des clauses de l'accord

Le dispositif mis en œuvre par le présent accord constitue un tout indivisible qui ne saurait être mis en œuvre de manière fractionnée ou faire l'objet d'une dénonciation partielle.

Article 9 – Durée - Entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il est conclu dans le cadre du projet de transformation du GIE-PMH et cessera de produire tout effet au terme du dispositif de préretraite soit au plus tard le 31 décembre 2021.

Sous réserve de l'absence d'opposition valablement notifiée, le présent accord entrera en vigueur à compter de sa signature.

L'entrée en vigueur du présent accord est soumise aux conditions suspensives suivantes :

- la validation par décision administrative définitive de l'accord majoritaire sur le plan de sauvegarde de l'emploi,
- la mise en œuvre effective du projet de transformation,
- la conclusion d'un contrat d'assurance avec un assureur.

Le dispositif d'adhésion à la préretraite sera ouvert après obtention de la validation par décision administrative définitive de l'accord majoritaire sur le plan de sauvegarde de l'emploi et au plus tard le 30 septembre 2015. <date à valider >.

Article 10 – Révision de l'accord

Le présent accord pourra être révisé par les parties signataires, dans les conditions prévues aux articles L. 2222-5 et L. 2261-7 et -8 du Code du travail.

Les demandes de révision ou de modification du présent accord doivent être présentées par leur(s) auteur(s) par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge à l'ensemble des signataires (et, le cas échéant, des Organisations Syndicales Représentatives).

La demande de révision doit être obligatoirement accompagnée de propositions sur les thèmes dont il est demandé la révision.

Les négociations au sujet des demandes de révision doivent obligatoirement être initiées au plus tard dans un délai de 6 mois à compter de la réception de la demande.

Il est rappelé que conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du Code du Travail, l'accord de révision pourra être signé par l'une des Organisations Syndicales Représentatives signataires de l'accord d'origine ou celle(s) qui y auront alors préalablement adhéré.

Si un avenant de révision est valablement conclu, ses dispositions se substitueront de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifie.

Article 11 – Publicité de l'accord

Les formalités de dépôt du présent accord seront réalisées conformément aux dispositions du Code du travail. Ainsi :

- un exemplaire sera déposé au greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris
- un dépôt en deux exemplaires, dont une version originale sur support papier et une version sur support électronique, sera réalisé auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Paris.

Fait à le
En exemplaires

Pour le GIE-PMH

Monsieur Frédéric RANCHET
en sa qualité de Directeur Général
<signature>

Pour les organisations syndicales :

- C.A.T représenté par M. Georges LE ROUZO-FELIC agissant en qualité de délégué syndical ;
- C.G.T. représenté par M. Bernard MARQUET agissant en qualité de délégué syndical ;

- F.O. représenté par Mme Magali BUONO agissant en qualité de déléguée syndicale ;
- S.H.N./C.G.C. représenté par M. Claude PETITTI agissant en qualité de délégué syndical ;
- SUD Hippique représenté par M. Bruno PIZZORNI agissant en qualité de délégué syndical.
- UNSA représenté par M. Jean-Luc LAHITTE agissant en qualité de délégué syndical.

PROJET