

# AVENANT DE REVISION N°2 PORTANT SUR LES ARTICLES 23 ET 53 DE LA CONVENTION COLLECTIVE DES PERSONNELS ADMINISTRATIFS ET ASSIMILES DU FOOTBALL

## PREAMBULE :

La Commission Nationale Paritaire de la CCPAAF a acté lors de sa réunion du 12 mai 2016, l'ouverture des négociations sur l'indemnité de licenciement (article 23) et la prime d'ancienneté (article 53) et ce, à la demande du collège « employeurs ».

Après concertation, les partenaires sociaux de la CCPAAF conviennent de l'équilibre de l'accord ci-après exposé, résultant des négociations paritaires engagées et déclarent en garantir la pérennité.

## **IL EST CONVENU CE QUI SUIT :**

### **ARTICLE 1**

L'article 23 est désormais rédigé comme suit :

#### 1- Bénéfice de l'indemnité de licenciement

« Le salarié licencié bénéficie d'une indemnité de licenciement, sauf en cas de faute grave ou lourde, s'il compte un an d'ancienneté ininterrompue au sein de l'entreprise.

#### 2- Montant de l'indemnité de licenciement

Après un an d'ancienneté, une indemnité distincte du préavis est réglée sur une base de :

- 25 % du salaire brut mensuel par année entre 1 et 5 ans d'ancienneté
- 60% du salaire brut mensuel par année entre 5 ans et un jour et 10 ans d'ancienneté
- 80 % du salaire brut mensuel par année entre 10 ans et un jour et 20 ans d'ancienneté
- 100 % du salaire brut mensuel par année au-dessus de 20 ans et un jour d'ancienneté

Cette indemnité est plafonnée à 24 mois de salaire brut mensuel.

Le calcul de l'indemnité s'effectue par addition des différentes tranches.

#### 3- Base de calcul de l'indemnité de licenciement

Le salaire de base brut mensuel à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- Soit le salaire de base brut du dernier mois + prime d'ancienneté + l'intégration du 13ème mois en douzièmes,



- Soit le douzième de la rémunération effective des douze derniers mois précédant le licenciement,
- Soit le tiers des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé prorata temporis.

#### 4- Définition de l'ancienneté

L'ancienneté doit s'entendre de la présence ininterrompue du salarié au sein de l'entreprise sauf disposition contractuelle plus favorable.

#### 5- Dispositif applicable aux contrats en cours au 30 juin 2017 :

Les salariés dont le contrat de travail est en cours au 30 juin 2017 au sein d'une entreprise et dont le contrat viendrait à être rompu au sein de cette même entreprise à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2017, date d'entrée en vigueur du présent texte, conservent leur ancienneté contractuelle pour le calcul de leur indemnité de licenciement.

## **ARTICLE 2**

L'article 53 est rédigé comme suit :

#### 1- Montant de la prime d'ancienneté

« Les salaires de base bruts sont majorés d'une prime d'ancienneté calculée de la façon suivante :

- 2 % à partir de 3 ans d'ancienneté
- 4 % à partir de 6 ans d'ancienneté
- 8 % à partir de 9 ans d'ancienneté
- 12 % à partir de 12 ans d'ancienneté
- 15 % à partir de 15 ans d'ancienneté
- 18 % à partir de 18 ans d'ancienneté

En outre à 20 ans et à 25 ans d'ancienneté, le salarié perçoit une gratification exceptionnelle unique correspondant à 1 mois de rémunération brute mensuelle totale (salaire de base + prime d'ancienneté).

Les salariés ayant au moins 20 ans d'ancienneté (à date anniversaire de l'embauche) au 30 juin 2017, ne pourront prétendre au paiement rétroactif de la prime exceptionnelle s'appliquant aux salariés ayant 20 ans d'ancienneté à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2017.

#### 2- Définition de l'ancienneté

L'ancienneté doit s'entendre de la présence ininterrompue du salarié au sein de l'entreprise sauf disposition contractuelle plus favorable.

#### 3- Définition du temps de présence :

La notion de temps de présence s'entend du temps de travail effectif et des périodes assimilées définies par le code du travail.



En sus des dispositions légales sont considérés comme temps de présence pour le calcul de l'ancienneté :

- La maladie non-professionnelle
- Les interruptions de travail pour congés sans solde inférieures ou égales à 3 mois.
- Les congés exceptionnels.

4- Dispositif applicable aux contrats en cours au 30 juin 2017 :

L'entrée en vigueur du nouveau barème ne peut entrainer de réduction de rémunération (salaire de base brut + prime d'ancienneté) du fait de son application.

Ainsi, le salarié bénéficiant du taux d'ancienneté applicable avant l'entrée en vigueur du nouveau barème le conserve.

**ARTICLE 3**

Le présent avenant portant révision des articles 23 et 53 de la CCPAAF se substitue de plein droit aux stipulations prévues précédemment.

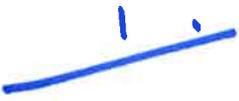
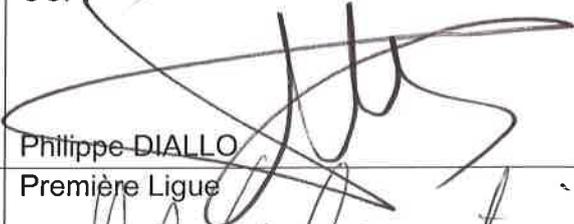
**ARTICLE 4**

Le présent avenant de révision fera l'objet des procédures de dépôt prévues par les articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Cet avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet au 1<sup>er</sup> juillet 2017.

Accord signé le 20 décembre 2016, par les organisations suivantes :

SNAAF  Alain BELSOEUR	UNECATEF  Pierre REPELLINI
AE2F  André SCHNOEBELEN	UCPF  Philippe DIALLO
LFP  Sébastien CAZALI	Première Ligue  Marie-Hélène PATRY