

Brochure n° 3275

Convention collective nationale

IDCC : 1790. – **ESPACES DE LOISIRS,
D'ATTRACTIONS ET CULTURELS**
(anciennement Parcs de loisirs et d'attractions)

AVENANT N° 23 DU 28 JUIN 2006

RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET0650817M

IDCC : 1790

Article 1^{er}

Bénéficiaires

Les bénéficiaires des garanties sont l'ensemble des salariés non cadres et cadres des entreprises qui relèvent de la présente convention collective nationale.

Les salariés couverts sont ceux qui sont présents au travail ou dont le contrat de travail est suspendu pour cause de maladie ou d'accident uniquement.

La notion de salariés s'entend par tous les bénéficiaires d'un contrat de travail, qu'il soit à durée indéterminée ou déterminée et quel que soit le nombre d'heures effectuées.

Article 2

Garanties

**I. – *Maintien de salaire par l'employeur
en cas de maladie ou d'accident***

Définition de la garantie

En cas d'arrêt de travail par suite de maladie ou d'accident professionnel ou non, pris en charge par la sécurité sociale, le salaire est maintenu par l'employeur dans les conditions suivantes :

- ancienneté dans l'entreprise : 12 mois ou 218 jours ou 1 607 heures hors jours fériés ;

- aucune ancienneté n'est requise en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.
- point de départ de l'indemnisation :
 - 1^{er} jour en cas d'arrêt de travail pour accident du travail ou de maladie professionnelle ;
 - 8^e jour en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident de la vie courante.

L'ancienneté requise est appréciée au 1^{er} jour de l'arrêt de travail.

Le maintien de salaire est également subordonné à la justification de l'absence par un certificat médical adressé à l'employeur dans les 48 heures et, le cas échéant, par la contre-visite médicale diligentée par l'entreprise.

1. Durée et montant de l'indemnisation

CAUSE DE L'ARRÊT	PÉRIODE D'INDEMNISATION (y compris les prestations de la sécurité sociale)	
	A 100 %	A 75 %
Maladie	30 jours	60 jours
Accident du travail	29 jours	61 jours

La durée totale d'indemnisation de 90 jours consécutifs ou non s'entend sur une période glissante de 12 mois précédant la maladie et limitée au terme du contrat de travail.

2. Salaire de référence

Il s'agit du salaire net de tout prélèvement social que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé.

II. – *Régime de prévoyance pour le personnel relevant du régime général*

A. – *Garantie incapacité de travail (relais à la garantie du maintien du salaire par l'employeur)*

1. Définition de la garantie

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident, professionnel ou non, pris en charge par la sécurité sociale, les salariés ayant cessé de bénéficier du maintien de salaire (ou n'en ayant jamais bénéficié du fait de leur ancienneté) recevront des indemnités journalières de la part de l'organisme assureur.

Ces indemnités complètent en principe les indemnités journalières allouées par la sécurité sociale.

Toutefois, ces indemnités seront également versées en cas d'arrêt de travail non pris en charge par la sécurité sociale du fait d'une insuffisance de droits.

2. Point de départ de la prestation

Le point de départ de la prestation est :

- soit, à compter du 91^e jour d'interruption continue ou discontinue de travail pour les salariés justifiant de l'ancienneté requise pour bénéficier du maintien de salaire par l'employeur ;
- soit, à compter du 31^e jour d'interruption continue de travail pour les salariés ne justifiant pas de l'ancienneté requise pour bénéficier du maintien de salaire par l'employeur.

Les salariés saisonniers ayant l'ancienneté requise pour bénéficier du maintien de salaire, et dont le contrat de travail arrive à terme au cours d'une maladie ou accident, professionnel ou non, bénéficient du régime de prévoyance au plus tôt à compter du 91^e jour d'arrêt de travail continu ou discontinu (s'appréciant sur une période glissante de 12 mois précédant cet arrêt de travail). Le droit à prestation doit être ouvert au cours de la période d'activité dans l'entreprise visée.

Les salariés saisonniers n'ayant pas l'ancienneté requise pour bénéficier du maintien de salaire, et dont le contrat de travail arrive à terme au cours d'une maladie ou accident, professionnel ou non, bénéficient du régime de prévoyance au plus tôt à compter du 31^e jour d'arrêt de travail continu ou discontinu (s'appréciant sur une période glissante de 12 mois précédant cet arrêt de travail). Le droit à prestation doit être ouvert au cours de la période d'activité dans l'entreprise visée.

3. Durée du versement des prestations

Le versement des prestations complémentaires étant subordonné au versement des indemnités journalières de la sécurité sociale, elles sont versées soit jusqu'à la reprise du travail, soit jusqu'à la date de mise en invalidité et au plus tard à la date de départ en retraite.

Elles cessent également d'être versées en cas d'interruption ou de suspension du versement des indemnités journalières de la sécurité sociale pour quelque motif que ce soit.

4. Montant des prestations

Le montant des indemnités journalières complémentaires est fixé :

- à 27 % du salaire brut de référence limité à la tranche A (salaire limité au plafond de la sécurité sociale) ;
- à 77 % du salaire brut de référence limité à la tranche B (partie salaire comprise entre un plafond de la sécurité sociale et 4 fois son montant).

Dans tous les cas, le montant net des indemnités perçues par le salarié en arrêt de travail, indemnités journalières de la sécurité incluses, ne peut être supérieur au salaire net qu'il aurait perçu s'il avait travaillé.

Pour les salariés ne bénéficiant pas des prestations en espèces de la sécurité sociale (du fait d'une insuffisance de droits), le montant des prestations est identique.

B. – *Garantie invalidité permanente, totale ou partielle*

1. Durée de versement des prestations

En cas d'invalidité permanente, totale ou partielle, reconnue par la sécurité sociale en 1^{re}, 2^e ou 3^e catégorie ou par le médecin-conseil de l'organisme de prévoyance pour les salariés n'ayant pas droit aux prestations en espèces de la sécurité sociale, il est versé une rente dans les conditions définies ci-après.

La rente complémentaire d'invalidité est versée jusqu'au jour auquel le bénéficiaire peut prétendre au service de la pension vieillesse allouée par la sécurité sociale en cas d'inaptitude au travail et au plus tard à la date de son départ à la retraite.

2. Montant des prestations

2.1. Salariés classés par la sécurité sociale en invalidité 2^e et 3^e catégorie :

Le montant de la rente complémentaire est fixé :

- à 27 % du salaire brut de référence limité à la tranche A (salaire limité au plafond de la sécurité sociale) ;
- à 77 % du salaire brut de référence limité à la tranche B (partie salaire comprise entre un plafond de la sécurité sociale et 4 fois son montant).

2.2. Salariés classés par la sécurité sociale en invalidité 1^{re} catégorie :

Le montant de la rente complémentaire est fixé :

- à 16,20 % du salaire brut de référence limité à la tranche A (salaire limité au plafond de la sécurité sociale) ;
- à 46,20 % du salaire brut de référence limité à la tranche B (partie salaire comprise entre un plafond de la sécurité sociale et 4 fois son montant).

2.3. Salariés ne bénéficiant pas des prestations en espèces de la sécurité sociale :

Pour les salariés ne bénéficiant pas des prestations en espèces de la sécurité sociale, le montant des prestations est identique.

C. – *Garantie décès, perte totale et irréversible d'autonomie*

1. Garantie décès

a) Capital de base

En cas de décès, il est versé aux bénéficiaires désignés par le salarié un capital dont le montant est fixé à 100 % du salaire annuel brut de référence quelle que soit la situation familiale du salarié. Ce capital est majoré de 25 % du salaire annuel brut par personne à charge au sens fiscal.

En tout état de cause, le capital décès versé ne pourra être inférieur à 9 146,94 € pour les salariés à temps complet et 5 335,72 € pour les salariés à temps partiel et les salariés saisonniers. Ces montants sont revalorisés selon l'évolution du point conventionnel.

b) Double effet

Le décès postérieur ou simultané du conjoint de l'assuré non remarié ou n'ayant pas conclu un pacte civil de solidarité entraîne le versement au profit des enfants à charge d'un capital supplémentaire égal à celui versé lors du décès du salarié.

2. Bénéficiaires

Le capital décès (majoration pour personnes à charge au sens fiscal exclue) est versé en premier lieu au(x) bénéficiaire(s) désigné(s) par le salarié.

En l'absence de bénéficiaire désigné, il est versé dans l'ordre suivant :

- au conjoint ;
- à défaut, aux enfants, par parts égales entre eux ;
- à défaut, aux parents ;
- et, à défaut, aux grands-parents.

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

Le salarié peut, à tout moment, modifier la désignation du (ou des) bénéficiaire(s) par lettre recommandée adressée à l'organisme de prévoyance qui en accusera réception.

Les majorations pour personne à charge sont versées aux personnes qui en ont juridiquement la charge ou, à défaut, directement aux personnes à charge.

3. Définition de la garantie perte totale et irréversible d'autonomie

La perte totale et irréversible d'autonomie (3^e catégorie reconnue par la sécurité sociale et nécessitant l'assistance permanente d'une tierce personne ou par le médecin-conseil de l'organisme de prévoyance) est assimilée au décès et donne lieu au versement, par anticipation, du capital décès.

Le montant du capital est fixé à 100 % du salaire annuel brut de référence, quelle que soit la situation familiale du salarié.

Ce capital est majoré de 25 % du salaire annuel brut de référence par personne à charge au sens fiscal.

D. – *Garantie rente éducation*

1. Définition de la garantie

En cas de décès ou de perte totale et irréversible d'autonomie du salarié, il est versé une rente temporaire au profit de chaque enfant à charge au sens fiscal.

2. Montant des prestations

Le montant de la rente qui évolue en fonction de l'âge de l'enfant est fixé comme suit :

- enfant âgé de moins de 6 ans : 7 % du salaire brut de référence ;
- enfant âgé de 6 ans à moins de 18 ans : 12 % du salaire brut de référence ;
- enfant âgé de 18 ans à 25 ans en cas de poursuite des études : 15 % du salaire brut de référence.

La rente éducation est versée à la fin de chaque trimestre civil et est revalorisée chaque année.

Elle cesse d'être servie à la fin du trimestre civil au cours duquel l'enfant atteint ses 18 ans (ou 25 ans en cas de poursuite d'études).

Elle se cumule avec le capital décès et ses majorations.

E. – *Dispositions générales*

1. Salaire brut de référence

1.1. Pour le calcul des prestations et pour le calcul des cotisations incapacité, invalidité, décès, perte totale et irréversible d'autonomie et rente éducation, le salaire brut de référence est égal au total des rémunérations brutes,

y compris les primes et gratifications ayant servi de base au calcul des cotisations sociales et perçues au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail, le décès ou l'événement ayant donné lieu à la perte totale et irréversible d'autonomie.

1.2. En ce qui concerne les salariés en contrat à temps partiel annualisé :

- s'il y a lissage de la rémunération sur l'année, le salaire brut de référence prend en compte le cumul des rémunérations perçues au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail, le décès ou l'événement ayant donné lieu à la perte totale et irréversible d'autonomie ;
- s'il n'y a pas lissage de la rémunération sur l'année, le salaire de référence correspond à la rémunération contractuelle annualisée.

1.3. Au cas où le salarié ne bénéficie pas d'une ancienneté de 12 mois à la date de l'événement ouvrant droit au bénéfice des prestations, le salaire brut de référence est reconstitué sur une base annuelle en se référant à la période effective d'emploi précédant l'arrêt de travail, le décès ou l'événement ayant donné lieu à la perte totale et irréversible d'autonomie et, en tenant compte de tous les éléments annuels de rémunération (primes éventuelles incluses).

2. Clause de revalorisation

Les prestations seront revalorisées sur la base du pourcentage d'évolution du point conventionnel.

3. Maintien des garanties

3.1. Garantie exonération :

Pendant la période au cours de laquelle un assuré perçoit des prestations d'incapacité ou d'invalidité, les prestations sont maintenues, sans paiement de cotisations, s'il ne perçoit plus de salaire.

3.2. Dispositions spécifiques au personnel saisonnier :

Pour le personnel saisonnier, les garanties décès, perte totale irréversible d'autonomie et rente éducation sont maintenues durant l'intersaison pendant une période de 12 mois maximum à compter de la date du début du contrat de travail. Toutefois, cette garantie est exclue en cas de décès ou de la perte totale et irréversible d'autonomie, qui seraient dus à un accident de travail ou une maladie professionnelle, intervenant durant l'exercice d'une activité professionnelle ne relevant pas du champ d'application de la convention collective des espaces de loisirs, d'attractions et culturels.

Cette couverture cesse 12 mois après la date du début du contrat saisonnier et cesse d'être applicable dans l'hypothèse où l'événement ouvrant droit à prestation survient alors que le salarié est dans une entreprise ne relevant pas du champ d'application de la convention collective des espaces de loisirs, d'attractions et culturels.

3.3. Dispositions spécifiques aux salariés employés à temps partiel :

Pour les salariés à temps partiel annualisé, et dans la mesure où leur contrat de travail ne contient pas de clause d'exclusivité de travail, les garanties décès, perte totale et irréversible d'autonomie et rente éducation sont maintenues durant leur période d'inactivité dans l'entreprise, à l'exclusion

toutefois du décès ou de la perte totale irréversible d'autonomie qui seraient dus à un accident de travail ou une maladie professionnelle durant l'exercice d'une autre activité professionnelle.

4. Limitation des prestations

En tout état de cause, les prestations du régime de prévoyance en cas d'incapacité, d'invalidité, cumulées à celles servies par la sécurité sociale et à l'éventuel salaire à temps partiel, ne peuvent conduire le salarié à percevoir plus que le salaire net à payer qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler.

5. Contrôle

L'organisme de prévoyance se réserve la possibilité de faire procéder aux visites médicales et contrôles qu'il jugerait utiles pour se prononcer sur l'ouverture ou la poursuite du service des prestations.

La décision de l'organisme de prévoyance, prise en fonction des résultats des mesures de contrôle, est notifiée au salarié par lettre recommandée. En cas de désaccord, une procédure de conciliation est mise en place avec un nouvel examen médical effectué par un médecin expert choisi, d'un commun accord, par les parties.

La commission paritaire nationale chargée du suivi du régime de prévoyance est tenue informée par l'organisme de prévoyance.

6. Répartition des cotisations

Montant des cotisations : 0,59 % des salaires bruts, tranche A et tranche B, répartis de la façon suivante :

- décès : 0,13 % tranche A et tranche B organisme désigné ;
- rente éducation : 0,12 % tranche A et tranche B OCIRP ;
- incapacité de travail : 0,17 % tranche A et tranche B organisme désigné ;
- invalidité : 0,17 % tranche A et tranche B organisme désigné.

TA = partie du salaire comprise entre 0 et 1 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale.

TB = partie du salaire comprise entre 1 et 4 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale.

Les cotisations sont réparties à raison :

- de 40 % à la charge des salariés ;
- de 60 % à la charge de l'employeur.

Il est rappelé qu'en tout état de cause, les entreprises de la branche doivent se conformer à l'obligation résultant de la convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947 (1,50 % TA à la charge de l'employeur).

Les cotisations visées ci-dessus seront prises en compte pour apprécier cette obligation.

Les entreprises seront libres de choisir l'organisme de prévoyance de leur choix pour souscrire, si nécessaire, un contrat couvrant des garanties supplémentaires à celles prévues par le présent accord.

III. – *Régime de prévoyance pour le personnel relevant de la filière spectacle*

A. – *Garantie incapacité de travail* (relais à la garantie du maintien de salaire par l'employeur)

1. Définition de la garantie

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident, professionnel ou non, pris en charge ou non (pour insuffisance de droits) par la sécurité sociale, il est versé aux salariés des indemnités journalières complémentaires à celles allouées par la sécurité sociale.

2. Point de départ de la prestation

A partir du jour où l'employeur ne verse plus un salaire réduit au titre du maintien de salaire, le point de départ de la prestation est :

- soit à compter du 91^e jour d'interruption continue de travail pour les salariés justifiant de l'ancienneté requise ;
- soit à compter du 31^e jour d'interruption continue de travail pour les salariés ne justifiant pas de l'ancienneté requise.

3. Durée de versement des prestations

Les prestations sont versées, pendant la durée du service des indemnités journalières de la sécurité sociale, soit jusqu'au 1095^e jour d'arrêt de travail ou à la date de mise en invalidité et au plus tard à la date de départ en retraite, sauf reprise ou continuité d'activité autorisée par le régime de base.

4. Montant des prestations

Le montant des prestations, versées par l'organisme de prévoyance, complémentaires à celles de la sécurité sociale déterminé en fonction du niveau de rémunération brute retenue (salaire de référence) est :

- de 27 % de la tranche A :
 - salaire du 1^{er} euro limité au plafond journalier de la sécurité sociale ;
- de 77 % de la tranche B :
 - fraction de salaire comprise entre 1 fois et 3 fois le plafond journalier de la sécurité sociale pour le personnel non cadre ;
 - fraction du salaire compris entre 1 fois et 4 fois le plafond journalier de la sécurité sociale pour le personnel cadre.

Ce montant ne peut toutefois être supérieur à 100 % du salaire net qu'aurait perçu le salarié en activité.

Les salariés ne bénéficiant pas des prestations de la sécurité sociale, en raison d'un nombre d'heures de travail inférieur à celui prévu par l'article R. 313-3 du code de la sécurité sociale, seront indemnisés sur les mêmes bases, abstraction faite des indemnités qu'auraient versées la sécurité sociale.

B. – *Garantie invalidité permanente, totale ou partielle*

1. Définition de la garantie

Incapacité permanente ou partielle dont le taux d'incapacité servant au calcul de la rente de la sécurité sociale pour une maladie professionnelle ou un accident de travail, est égal ou supérieur à 33 %.

Invalidité permanente ou partielle reconnue avant l'âge de 60 ans par la sécurité sociale et classée en 1^{re}, 2^e, 3^e catégorie.

2. Point de départ de la prestation

A compter de la date de notification de l'attribution, avant l'âge de 60 ans, par la sécurité sociale d'une rente d'incapacité ou d'une pension d'invalidité, au plus tard à compter du 1 096^e jour d'arrêt de travail.

3. Durée de versement des prestations

Au plus tard jusqu'à la date de départ de la liquidation de la pension vieillesse allouée par la sécurité sociale.

4. Montant des prestations

Salariés classés en invalidité de 2^e ou 3^e catégorie, ou en incapacité dont le taux est égal ou supérieur à 66 % :

- 27 % du salaire brut dans la limite du plafond sécurité sociale (tranche A) ;
- 77 % sur la tranche supérieure au plafond de la sécurité sociale dans la limite de 2 fois ce plafond pour le personnel non cadre et de 3 fois pour le personnel cadre.

Salariés classés en invalidité de 1^{re} catégorie ou en incapacité dont le taux est compris entre 33 % et 66 % :

- 27 % du salaire brut dans la limite du plafond sécurité sociale (tranche A) ;
- 57 % sur la tranche supérieure au plafond de la sécurité sociale dans la limite de 2 fois ce plafond pour le personnel non cadre et de 3 fois pour le personnel cadre.

Les salariés ne bénéficiant pas des prestations de la sécurité sociale, en raison d'un nombre d'heures de travail inférieur à celui prévu par l'article R. 313-3 du code de la sécurité sociale, seront indemnisés sur les mêmes bases, abstraction faite des indemnités qu'auraient versées la sécurité sociale.

C. – Garantie décès

1. Définition de la garantie

Pour le personnel intermittent, lors du décès d'un salarié, quelle qu'en soit la cause, pendant son contrat de travail et hors de son contrat de travail, avant son départ en retraite, il est versé à ses ayants droit un capital dont le montant est calculé en fonction des cotisations patronales et salariales versées pour le compte du salarié par ses employeurs au cours de l'année ou des deux années précédant son décès.

Pour le personnel permanent cadre et non cadre, lors du décès d'un salarié, quelle qu'en soit la cause, il est versé à ses ayants droit un capital calculé en fonction du nombre d'enfants à charge au moment du décès.

2. Montant des prestations

a) Capital de base

Pour le personnel intermittent, le capital garanti est égal à 500 fois le montant des cotisations versées et dues au titre de cette garantie pour le compte du salarié par l'entreprise ou plusieurs entreprises adhérentes, quelle que soit sa situation de famille (célibataire, marié, veuf, divorcé).

Le montant du capital, qui ne peut être inférieur à 5 335,72 €, est limité au maximum à 32 fois le plafond annuel de la sécurité sociale de l'année correspondant à celle du décès.

Pour le personnel permanent non cadre, le capital garanti est égal à 100 % de la rémunération annuelle.

Pour le personnel permanent cadre, le capital est égal à 300 % de la rémunération annuelle dans la limite du plafond annuel de la sécurité sociale (tranche A), 100 % de la fraction de la rémunération annuelle supérieure au plafond de la sécurité sociale (tranche B).

Le capital de base est majoré de 25 % par enfant fiscalement à charge.

b) Double effet

Le décès postérieur ou simultané du conjoint de l'assuré non remarié entraîne le versement au profit des enfants à charge, d'un capital égal à celui versé lors du décès du salarié.

3. Bénéficiaires

Le capital décès (majoration pour personnes à charge au sens fiscal exclue) est versé en premier lieu au(x) bénéficiaire(s) désigné(s) par le salarié ; en l'absence de bénéficiaire désigné, dans l'ordre suivant :

- au conjoint ;
- ou aux enfants par parts égales ;
- ou aux parents et à défaut aux grands-parents.

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

Le salarié peut, à tout moment, modifier la désignation du (ou des) bénéficiaire(s) par lettre recommandée adressée à l'organisme de prévoyance qui en accusera réception.

Les majorations pour personne à charge sont versées aux personnes qui en ont juridiquement la charge ou le cas échéant, directement aux bénéficiaires.

D. – *Garantie invalidité absolue et définitive (IAD)*

1. Définition de la garantie

En cas d'invalidité absolue et définitive de 3^e catégorie reconnue avant la date de mise à la retraite et au plus tard lors du 60^e anniversaire, mettant le salarié dans l'impossibilité totale d'exercer une profession quelconque, l'organisme de prévoyance verse par anticipation le capital prévu en cas de décès.

2. Montant des prestations

Le capital versé par anticipation au salarié est égal à 100 % du capital de base prévu en cas de décès.

E. – Garantie rente éducation

1. Définition de la garantie

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du salarié, versement d'une rente pour le compte de chaque enfant fiscalement à sa charge au moment de l'événement.

2. Montant des prestations

La rente servie par l'organisme de prévoyance au plus tard jusqu'au 26^e anniversaire est fixée en pourcentage du salaire de référence :

- à 7 % de 0 à 5 ans inclus ;
- à 12 % de 6 ans à 17 ans inclus ;
- à 15 % de 18 ans à 26 ans en cas de poursuite des études.

F. – Dispositions générales

1. Salaire de référence pour le personnel intermittent

a) Pour le calcul de la prestation « Incapacité de travail et invalidité »

Par référence à un niveau de rémunérations brutes calculé de la manière suivante :

- si le salarié a moins de 2 ans d'affiliation dans une ou plusieurs entreprises relevant du champ d'application de la convention collective ou non, il est pris compte du montant total des rémunérations brutes perçues pendant l'année civile ou les 12 mois précédant l'événement ;
- si le salarié a plus de 2 ans d'affiliation dans une ou plusieurs entreprises relevant du champ d'application de la convention collective ou non, il est pris compte du montant total des rémunérations brutes perçues pendant l'année civile ou la moyenne des rémunérations brutes des 2 années civiles précédant l'événement, le montant le plus favorable étant retenu.

b) Pour le calcul de la prestation « Décès et invalidité absolue et définitive »

Par référence au montant des cotisations versées et dues, le montant du capital est déterminé de la manière suivante :

- si le salarié a moins de 2 ans d'affiliation dans une ou plusieurs entreprises relevant du champ d'application de la convention collective ou non, il est pris compte des cotisations totales de l'année civile ou des 12 mois précédant l'événement multipliées par 500 ;
- si le salarié a plus de 2 ans d'affiliation dans une ou plusieurs entreprises relevant du champ d'application de la convention collective ou non, il est pris compte des cotisations totales de l'année civile ou moyenne de celles versées au cours des 2 années civiles précédant l'événement multipliées par 500.

2. Salaire de référence pour le personnel permanent cadre et non cadre

Pour le calcul des prestations, la rémunération annuelle prise en considération et appelée rémunération de base, est déterminée sur la base des rémuné-

rations brutes des 12 mois civils qui précèdent celui au cours duquel survient le décès ou l'arrêt de travail auquel s'ajoute, le cas échéant, le montant des gratifications, primes ou rappels versés au participant au cours de l'exercice social considéré s'y rapportant.

Si l'événement survient moins de 12 mois après l'entrée dans le régime, le traitement annuel correspond à 12 fois la moyenne mensuelle des salaires déclarés par le participant et soumis à cotisations au cours des mois civils précédents.

Les sommes non mensualisées sont intégrées à cette moyenne, après avoir été ramenées à leur valeur mensuelle compte tenu de leur périodicité de paiement.

3. Revalorisation

Les indemnités journalières, les rentes d'éducation et d'invalidité sont revalorisées en fonction de l'évolution de la valeur du point conventionnel.

4. Maintien des garanties

Pour le personnel permanent, les prestations incapacité, invalidité et décès sont maintenues et revalorisées avec exonération des cotisations patronales et salariales, pendant la période d'indemnisation par la sécurité sociale du salarié dès lors qu'il ne perçoit plus de rémunération de son employeur.

Pour le personnel intermittent, les garanties décès et IAD sont maintenues pendant la durée du contrat de travail et hors du contrat de travail. Le calcul des prestations est effectué en fonction des cotisations versées par les employeurs au titre de ces garanties au cours de l'année ou des 2 années précédant le décès ou l'IAD.

5. Répartition et taux des cotisations

Pour le personnel relevant du régime de retraite des cadres :

- 1,50 % sur la tranche A à la charge exclusive de l'employeur, ceci afin de satisfaire aux obligations résultant de la convention collective des cadres du 14 mars 1947 ;
- 0,59 % sur la tranche B. Les cotisations sont réparties :
 - pour 40 % à la charge du salarié ;
 - pour 60 % à la charge de l'employeur.

	TRANCHE A	TRANCHE B
Décès	1,04 %	0,13 %
Rente éducation	0,12 %	0,12 %
Incapacité de travail	0,17 %	0,17 %
Invalidité	0,17 % 1,50 %	0,17 % 0,59 %

Pour le personnel non cadre : 0,59 % sur le salaire total.

Les cotisations sont réparties :

- pour 40 % à la charge du salarié ;
- pour 60 % à la charge de l'employeur.

Décès : 0,13 %.

Rente éducation : 0,12 %.

Incapacité de travail : 0,17 %.

– 0,17 % ;

– 0,59 %.

Article 3

Choix des organismes de prévoyance

3.1. Organismes désignés

Le choix des organismes désignés est défini dans un accord séparé.

Les entreprises disposant, antérieurement au jour de la signature du présent avenant, par accord d'entreprise, décision unilatérale ou accord référendaire, de régimes de prévoyance plus favorables (en termes de garanties et de taux) ont la possibilité de maintenir leur régime actuel quel que soit l'organisme assureur.

En cas de changement d'organisme assureur, l'entreprise à l'obligation d'adhérer à l'organisme désigné par accord séparé.

3.2. Adhésion aux organismes désignés

L'adhésion au régime professionnel est obligatoire pour les entreprises visées ci-dessus.

Les entreprises concernées sont tenues de régulariser administrativement leur adhésion auprès des organismes désignés, par la signature d'un bulletin d'adhésion spécifique.

Article 4

Réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation

Un point annuel sur le fonctionnement du régime de prévoyance institué par le présent avenant sera fait par la commission paritaire. Le premier interviendra au plus tard lors de la présentation des comptes relatifs au 1^{er} exercice de l'application de cet accord.

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les modalités d'organisation de la mutualisation des risques seront réexaminées au plus tard à l'issue de l'examen des comptes du 2^e exercice suivant la date d'application de l'accord.

A cet effet, les partenaires sociaux se réuniront au moins 6 mois à l'avance, au regard de la date d'échéance, pour étudier le rapport spécial des organismes désignés sur les comptes de résultat de la période écoulée et sur les perspectives d'évolution du régime.

A l'issue de cet examen, le régime mis en œuvre pourra être modifié ou complété dans l'organisation de la mutualisation qu'il instaure.

Article 5

Maintien des garanties en cas de changement d'organisme assureur

Conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale et à la loi « Evin » du 31 décembre 1989, les prestations et garanties suivantes seront maintenues en cas de changement de l'un des organismes assureurs désignés par le présent accord :

- les rentes en cours de service (incapacité, invalidité, rentes éducation) continueront à être versées par l'ancien organisme assureur ;
- ces rentes continueront également à être revalorisées selon l'indice prévu par le présent accord ; les partenaires sociaux s'engagent à faire couvrir cette revalorisation par le nouvel organisme assureur qu'ils auront désigné ;
- la garantie décès des salariés indemnisés par la sécurité sociale au titre de l'incapacité de travail ou de l'invalidité au jour du changement d'organisme assureur ainsi que la revalorisation des bases de calcul de cette garantie ; cette garantie décès et ces revalorisations seront maintenues par l'ancien organisme assureur : elles pourront toutefois être reprises par le nouvel organisme désigné si le nouveau contrat le prévoit expressément ; le maintien de la garantie décès cesse à la date de reprise d'une activité à temps complet par l'assuré et, au plus tard, à la date de liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;
- la garantie d'invalidité sera également maintenue par l'ancien organisme assureur au bénéfice des salariés en incapacité de travail au jour du changement d'organisme assureur, ainsi que des salariés en invalidité à cette date, en cas d'aggravation de leur état de santé entraînant leur classement par la sécurité sociale dans une nouvelle catégorie d'invalidité.

Il est précisé qu'à la date du présent accord les provisions correspondant au maintien de la garantie décès des salariés en arrêt de travail avant le 1^{er} janvier 2002 ont été intégralement constituées par les organismes désignés.

Pour les salariés en arrêt de travail depuis le 1^{er} janvier 2002, les provisions correspondantes sont constituées lors de l'année de survenance de chaque arrêt de travail.

Article 6

Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en application le 1^{er} jour suivant la date de signature pour les entreprises adhérentes au SNELAC, SNDLL, SNEISS et le 1^{er} jour du mois du trimestre civil qui suivra l'arrêté d'extension pour les autres entreprises de la branche.

Pour les salariés reconnus en situation d'invalidité avant la date d'effet du présent avenant, la rente complémentaire servie continuera à l'être sur la base des garanties en vigueur lors de la mise en invalidité.

Article 7

Dépôt

Les parties signataires s'engagent à déposer le texte du présent avenant à la direction départementale du travail et de l'emploi ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes et à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension.

Fait à Paris, le 28 juin 2006.

Organisations patronales :

SNELAC ;

SNDLL ;

SNEISS.

Syndicats de salariés :

Fédération des services CFDT ;

Syndicat national CFTC ;

CGT-FO ;

CFE-CGC.