

Accord professionnel

ENTREPRISES DE DIAGNOSTIC TECHNIQUE IMMOBILIER

ACCORD DU 12 NOVEMBRE 2009

RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1050367M

PRÉAMBULE

Les organisations signataires, convaincues de la nécessité de la mise en place d'un régime complémentaire de prévoyance au bénéfice de l'ensemble des salariés des entreprises du diagnostic technique immobilier, adoptent le présent accord. Cet accord s'inscrit dans l'élaboration de la convention collective du diagnostic technique immobilier.

Le régime de prévoyance répond aux 3 objectifs suivants :

- la mutualisation des risques au niveau professionnel qui, d'une part, permet de pallier les difficultés rencontrées par certaines entreprises de la profession, généralement de petite taille, lors de la mise en place d'une protection sociale complémentaire et, d'autre part, garantit l'accès aux garanties collectives, sans considération, notamment, d'âge ou d'état de santé ;
- la solidarité entre l'ensemble des entreprises et les salariés de la profession ;
- la proximité par la qualité et la simplicité de la gestion administrative du régime.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le régime complémentaire de prévoyance s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du diagnostic technique immobilier.

Article 2

Bénéficiaires des garanties

Les bénéficiaires des garanties sont l'ensemble des salariés cadres et non cadres des entreprises qui relèvent de la convention collective nationale du diagnostic technique immobilier, et ce quelle que soit la nature de leur contrat de travail.

Sont également visés les salariés ayant cotisé un nombre d'heures insuffisant pour bénéficier des prestations en espèces de la sécurité sociale.

Pour ces salariés, les prestations sont calculées sur la base du salaire de référence, déduction faite d'une somme correspondant au montant des indemnités journalières brutes de la sécurité sociale qui leur auraient été versées s'ils avaient pu en bénéficier.

Le droit à garanties est ouvert pour tout événement survenant pendant la durée du contrat de travail ou pendant la durée de versement d'une prestation au titre du régime mis en œuvre par le présent accord.

Article 3

Définition des personnes à charge et des bénéficiaires du capital décès du personnel cadre et non cadre

Article 3.1

Définition de la personne à charge pour les garanties décès du personnel cadre et non cadre

Sont considérés comme personnes à charge :

- les enfants à charge du salarié, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs ou reconnus :
 - jusqu'à leur 18^e anniversaire, sans condition ;
 - jusqu'à leur 26^e anniversaire et 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, 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, inscrits auprès de l'ANPE comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;

- d'être employés dans un centre d'aide par le travail en tant que travailleurs handicapés ;
- sans limitation de durée en cas d'invalidité avant le 26^e anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical, ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidé civil.

Par assimilation, sont considérés à charge, s'ils remplissent les conditions indiquées ci-dessus, les enfants à naître et nés viables et les enfants recueillis – c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire lié par un Pacs – par le salarié 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 ;

- les autres personnes à charge, à l'exception du conjoint et des enfants, sans activité reconnue à charge du salarié par l'administration fiscale pour le calcul du quotient familial.

Article 3.2

Bénéficiaires du capital décès du personnel cadre et non cadre

Le salarié peut désigner le(s) bénéficiaire(s) du capital et il peut à tout moment modifier cette désignation.

A défaut de désignation d'un bénéficiaire par le salarié notifiée à l'organisme assureur ou lorsque cette désignation est caduque, le capital est versé :

- au conjoint non divorcé ou non séparé judiciairement, au concubin ou au partenaire lié au salarié par un pacte civil de solidarité (Pacs) ;
- à défaut, le capital est versé par parts égales entre eux :
 - aux enfants du salarié nés ou à naître, présents ou représentés, légitimes, reconnus ou adoptifs ;
 - à défaut, à ses petits-enfants ;
 - à défaut de descendance directe, à ses parents ou, à défaut, à ses grands-parents survivants ;
- à défaut de tous les susnommés, aux héritiers.

Toutefois, quelle que soit la désignation de bénéficiaire applicable :

- la part de capital correspondant à la majoration pour personne à charge est versée à la personne à charge elle-même ou à la personne ayant à charge cette personne au décès du participant ;
- la part de capital correspondant à la majoration pour enfants à charge est versée par parts égales entre ceux-ci, directement aux enfants dès leur majorité, à leurs représentants légaux ès qualités durant leur minorité.

Article 3.3

Définition de la situation de Pacs et concubinage

On entend par partenaire lié par un Pacs une personne liée au salarié par un pacte civil de solidarité tel que défini à l'article 515-1 du code civil.

On entend par concubin une personne vivant en couple avec le salarié au moment de l'événement ouvrant droit à garantie. La définition du concubinage est celle retenue par l'article 515-8 du code civil. De plus, le concubinage doit avoir été notoire et continu pendant une durée d'au moins 2 ans jusqu'à l'événement ouvrant droit à garantie.

De plus, il ou elle doit être au regard de l'état civil, ainsi que le participant décédé, libre de tout lien de mariage ou de contrat de Pacs.

Aucune durée n'est exigée si un enfant au moins est né de la vie commune.

Article 4

Garanties décès, double effet et invalidité absolue et définitive du personnel non cadre

Capital décès toutes causes

En cas de décès toutes causes d'un salarié non cadre, il est versé à ses bénéficiaires définis à l'article 3 du présent accord un capital en fonction de sa situation de famille et de son salaire annuel brut de référence défini à l'article 14 :

- tout salarié non cadre quelle que soit sa situation familiale : 200 % du salaire de référence dans la limite des tranches A et B ;
- majoration par personne à charge : 20 % du salaire de référence dans la limite des tranches A et B.

Double effet

En cas de décès du conjoint non remarié survenant postérieurement ou simultanément au décès du salarié, le capital garanti sur la tête du salarié, prévu à l'article 4 « Capital décès toutes causes », y compris la majoration éventuelle pour enfant à charge, est versé par parts égales aux enfants à charge du conjoint qui étaient initialement à la charge du salarié au jour de son décès.

Le versement de ce capital est subordonné, au jour du décès du conjoint, à l'existence d'enfant à charge et à l'existence effective du contrat d'adhésion dont relevait le salarié décédé.

Invalidité absolue et définitive

Le salarié reconnu invalide par la sécurité sociale avec classement en 3^e catégorie d'invalidité peut demander à bénéficier par anticipation du

capital prévu en cas de décès, y compris la majoration éventuelle pour personne à charge.

Le versement anticipé de ce capital met fin à la garantie en cas de décès du salarié (garanties décès toutes causes et décès accidentel).

Article 5

Garanties décès, double effet et invalidité absolue et définitive du personnel cadre

Capital décès toutes causes

En cas de décès toutes causes d'un salarié cadre, il est versé à ses bénéficiaires, définis à l'article 3 du présent accord, un capital en fonction de sa situation de famille et de son salaire annuel brut de référence défini à l'article 14 :

- tout salarié cadre quelle que soit sa situation familiale : 350 % du salaire de référence dans la limite des tranches A et B ;
- majoration par personne à charge : 15 % du salaire de référence dans la limite des tranches A et B.

Double effet

En cas de décès du conjoint non remarié survenant postérieurement ou simultanément au décès du salarié, le capital garanti sur la tête du salarié, prévu à l'article 5 « Capital décès toutes causes », y compris la majoration éventuelle pour enfant à charge, est versé par parts égales aux enfants à charge du conjoint qui étaient initialement à la charge du salarié au jour de son décès.

Le versement de ce capital est subordonné au jour du décès du conjoint, à l'existence d'enfant à charge et à l'existence effective du contrat d'adhésion dont relevait le salarié décédé.

Invalidité absolue et définitive

Le salarié reconnu invalide par la sécurité sociale avec classement en 3^e catégorie d'invalidité peut demander à bénéficier par anticipation du capital prévu en cas de décès, y compris la majoration éventuelle pour personne à charge.

Le versement anticipé de ce capital met fin à la garantie en cas de décès du salarié (garanties décès toutes causes et décès accidentel).

Article 6

Garantie décès accidentel du personnel cadre et non cadre

En cas de décès accidentel ou d'invalidité absolue et définitive de 3^e catégorie d'origine accidentelle d'un salarié cadre ou non cadre, le capital décès toutes causes est doublé.

Article 7

Garantie pré-décès du personnel cadre et non cadre

En cas de pré-décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un Pacs, il est versé au participant une allocation égale à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale.

En cas de pré-décès d'un enfant à charge, il est versé à la personne ayant engagé les frais une allocation égale à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale limitée aux frais d'obsèques réellement engagés et dûment justifiés.

Article 8

Garantie rente éducation du personnel cadre et non cadre (OCIRP)

En cas de décès d'un salarié cadre ou non cadre, il est versé une rente éducation par enfant à charge ; celle-ci varie en fonction de l'âge de l'enfant à charge et du salaire annuel brut de référence définis à l'article 14 :

- 12 % du salaire de référence, dans la limite des tranches A et B jusqu'au 18^e anniversaire ;
- 18 % du salaire de référence, dans la limite des tranches A et B du 18^e au 26^e anniversaire si l'enfant répond aux conditions définies ci-dessous.

Le montant de la rente est doublé pour les orphelins de père et mère.

La rente est viagère pour les enfants invalides tels que définis ci-dessous.

Article 8.1

Définition de l'enfant à charge pour les garanties rente éducation du personnel cadre et non cadre (OCIRP)

Sont considérés comme enfants à charge les enfants du salarié, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs ou reconnus :

- jusqu'à leur 18^e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26^e anniversaire et 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, 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, inscrits auprès de l'ANPE comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;
- d'être employés dans un centre d'aide par le travail en tant que travailleurs handicapés ;
- sans limitation de durée en cas d'invalidité avant le 26^e anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical, ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidé civil.

Par assimilation, sont considérés à charge, s'ils remplissent les conditions indiquées ci-dessus, les enfants à naître et nés viables et les enfants recueillis – c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire lié par un Pacs – du salarié 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.

Article 8.2

Définition du concubin ou partenaires liés par un Pacs pour les garanties rente éducation du personnel cadre et non cadre (OCIRP)

L'Union-OCIRP reconnaît la situation des partenaires liés par un Pacs et les considère comme des conjoints survivants.

Le bénéfice des garanties est également ouvert aux couples concubins.

Le concubin ou la concubine survivant(e) doit apporter la preuve qu'il ou elle a vécu jusqu'au moment du décès au moins 2 ans en concubinage notoire avec le participant décédé.

De plus, il ou elle doit être au regard de l'état civil, ainsi que le participant décédé, libre de tout lien de mariage ou de contrat de Pacs.

En cas de naissance ou d'adoption dans le couple concubin, ce délai de 2 ans n'est pas exigé.

Article 9

Garantie incapacité temporaire de travail du personnel cadre et non cadre

Il sera versé au salarié en arrêt de travail consécutif à une maladie ou à un accident, professionnel ou non, pris en charge par la sécurité sociale, des indemnités journalières complémentaires aux indemnités journalières brutes versées par la sécurité sociale, visant à lui garantir 75 % de son salaire brut d'activité.

Ces indemnités journalières complémentaires sont servies en complément et en relais des obligations de maintien de salaire assurées par l'employeur et définies par la convention collective nationale.

Pour les salariés n'ayant pas 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise et ne bénéficiant pas du maintien de salaire par l'employeur, une franchise de 90 jours discontinus sera appliquée.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu (salaire à temps partiel, indemnités ASSEDIC...) ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Les indemnités journalières complémentaires sont suspendues ou cessent quand la sécurité sociale suspend ou cesse le versement de ses propres prestations. Lorsque le régime de sécurité sociale réduit ses prestations, les indemnités journalières complémentaires sont réduites à due concurrence.

Le service des indemnités journalières complémentaires cesse :

- lors de la reprise du travail ;
- au 1 095^e jour d'arrêt de travail ;
- lors de la mise en invalidité ;
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse ;
- au décès du salarié.

Article 10

Garantie invalidité et incapacité permanente professionnelle du personnel cadre et non cadre

Article 10.1

Invalidité

Le salarié cadre ou non cadre reconnu en situation d'invalidité par la sécurité sociale bénéficie d'une rente complémentaire dont le niveau est fonction de la catégorie d'invalidité dans laquelle il a été classé.

Pour une invalidité de 1^{re} catégorie, le montant de la rente est de 45 % du salaire annuel de référence, sous déduction des prestations brutes versées par la sécurité sociale.

Pour une invalidité de 2^e ou 3^e catégorie, le montant de la rente est de 75 % du salaire annuel de référence, sous déduction des prestations brutes versées par la sécurité sociale.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu, salaire à temps partiel ou un quelconque revenu de substitution, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

La rente est réduite ou suspendue en cas de réduction ou de suspension de la pension de la sécurité sociale.

Le service des rentes est maintenu sous réserve du versement des prestations de la sécurité sociale. La rente cesse à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse sécurité sociale et/ou du décès du salarié.

Article 10.2

Incapacité permanente professionnelle

Lorsque le salarié victime d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle perçoit à ce titre de la sécurité sociale une pension calculée en fonction de son taux d'incapacité permanente au moins égale à 66 %, la prestation de l'institution est une rente d'invalidité, dont le montant est déterminé par la différence entre :

- d'une part, d'une pension d'invalidité de 2^e catégorie brute de la sécurité sociale et d'une prestation invalidité prévues à l'article ci-dessus ;
- d'autre part, le cumul du montant brut de la pension effectivement versée par la sécurité sociale et éventuellement de la rémunération de l'activité partielle du salarié perçue au cours de la période de prestations.

Lorsque le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle perçoit à ce titre de la sécurité sociale une pension calculée en fonction du taux d'incapacité permanente compris entre 33 % inclus et 66 %, la prestation de l'institution correspond au pourcentage du salaire de référence sous déduction de la pension d'invalidité brute de 2^e catégorie de la sécurité sociale reconstituée, multipliée par un coefficient égal à $\frac{3}{2} N$, N est le taux d'incapacité permanente attribué au salarié par la sécurité sociale.

Article 11

Revalorisation

Les prestations incapacité temporaire de travail et invalidité sont revalorisées au 1^{er} janvier sur la base de l'évolution du point de retraite AGIRC, dans la limite de 90 % du rendement de l'actif général de l'organisme assureur.

Le coefficient et la périodicité des revalorisations des rentes d'éducation OCIRP sont fixés par le conseil d'administration de l'Union-OCIRP.

Article 12

Reprise du passif pour les salariés sous contrat de travail

Article 12.1

En application de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, de la loi n° 94-678 du 8 août 1994 et de la loi n° 2001-624 du 17 juillet 2001, les salariés des entreprises ayant régularisé leur adhésion auprès des organismes assureurs à la date d'effet du régime à leur égard (et au plus tard le 1^{er} janvier 2011 pour les entreprises ayant un contrat complémentaire de prévoyance auprès d'un autre organisme assureur) seront garantis pour les prestations suivantes :

- l'indemnisation intégrale pour les salariés en arrêt de travail dont le contrat de travail est en cours à compter de la date d'effet de l'adhésion de l'entreprise au régime, lorsqu'aucun organisme précédent n'indemnise ces arrêts ;
- les revalorisations futures portant sur les indemnités journalières complémentaires, rentes invalidité complémentaires et rentes éducation en cours de service ;
- le passage en invalidité des salariés en incapacité de travail à la date d'effet de l'adhésion de l'entreprise au régime, sous réserve que le précédent assureur ne les prenne pas en charge à ce titre ;
- l'éventuel différentiel en cas d'indemnisation moindre par un assureur antérieur ;
- la poursuite de la garantie décès au profit de ces personnes, sauf à ce que le contrat antérieur prévoit ce maintien en cas de résiliation.

En cas de résiliation d'un contrat due à la présente désignation entraînant de la part de l'organisme assureur antérieur une demande d'indemnité de résiliation en application de l'article 30 de la loi du 31 décembre 1989 précitée, les organismes désignés s'engagent à reprendre intégralement les engagements relatifs au maintien des garanties décès (y compris pour les bénéficiaires dont le contrat de travail a été rompu) sous réserve que :

- d'une part, les entreprises concernées communiquent un état détaillé des bénéficiaires des rentes d'incapacité et d'invalidité ;
- d'autre part, le précédent organisme assureur transmette aux organismes désignés les provisions effectivement constituées à la date de la résiliation de son contrat, en application de cet article 30.

Article 12.2

Toute adhésion tardive devra donner lieu à adhésion rétroactive et à paiement des cotisations correspondantes.

Article 13

Cotisations

Les taux de cotisations assis sur les salaires bruts dans la limite des tranches A et B sont les suivants :

(En pourcentage.)

CATÉGORIE NON CADRE	TAUX DE COTISATION	
Décès toutes causes, double effet, invalidité absolue et définitive (3 ^e catégorie)	0,36 TA	0,36 TB
Décès accidentel et IAD3 accidentelle	0,16 TA	0,16 TB
Pré-décès	0,03 TA	0,03 TB
Rente éducation OCIRP	0,24 TA	0,24 TB
Incapacité temporaire de travail	0,17 TA	0,17 TB
Invalidité, incapacité permanente professionnelle	0,21 TA	0,21 TB
Taux global	1,17 TA	1,17 TB
La tranche A correspond à la fraction de salaire au plus égale au salaire annuel plafond de la sécurité sociale. La tranche B correspond à la fraction de salaire comprise entre le salaire annuel plafond de la sécurité sociale et quatre fois celui-ci.		

La cotisation globale de 1,17 % sur les tranches A et B est financée à 60 % par les employeurs et à 40 % par les salariés, soit 0,46 % à la charge du salarié, dont 0,17 % affecté au financement intégral de la garantie incapacité temporaire de travail et 0,71 % à la charge de l'employeur.

(En pourcentage.)

CATÉGORIE CADRE	TAUX DE COTISATION	
Décès toutes causes, double effet, invalidité absolue et définitive (3 ^e catégorie)	0,59 TA	0,59 TB
Décès accidentel et IAD3 accidentelle	0,13 TA	0,13 TB
Pré-décès	0,02 TA	0,02 TB
Rente éducation OCIRP	0,29 TA	0,29 TB
Incapacité temporaire de travail	0,23 TA	0,66 TB

CATÉGORIE CADRE	TAUX DE COTISATION	
Invalidité, incapacité permanente professionnelle	0,18 TA	0,37 TB
Taux global	1,44 TA	2,06 TB
<p>La tranche A correspond à la fraction de salaire au plus égale au salaire annuel plafond de la sécurité sociale.</p> <p>La tranche B correspond à la fraction de salaire comprise entre le salaire annuel plafond de la sécurité sociale et quatre fois celui-ci.</p>		

La cotisation globale de 1,44 % sur la tranche A et 2,06 % sur la tranche B est financée à 60 % par les employeurs et à 40 % par les salariés, soit 0,57 % tranche A et 0,82 % tranche B à la charge du salarié, dont 0,23 % TA et 0,66 % TB affectés au financement intégral de la garantie incapacité temporaire de travail et 0,87 % tranche A et 1,24 % tranche B à la charge de l'employeur.

Les taux de cotisations non cadres et cadres sont fixés pour une période minimale de 5 ans, à périmètre de garanties constantes, à compter de la date effective de l'entrée en vigueur du présent accord.

Article 14

Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal au montant des rémunérations brutes soumises à cotisations au cours des 12 mois civils précédant l'évènement, limité à la tranche B.

Pour les salariés dont les conditions d'emploi impliquent la perception d'une rémunération d'un montant irrégulier, l'assureur est fondé, après examen de la situation, à se référer au montant global des rémunérations fixes et variables perçues au cours des 12 derniers mois ayant précédé le décès ou l'incapacité de travail et ayant donné lieu à cotisation au cours de cette même période.

Pour les salariés ayant été en arrêt de travail au cours de l'année précédant le décès ou l'arrêt de travail ou n'ayant pas 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise, le salaire sera reconstitué *pro rata temporis*.

Article 15

Suspension et cessation des garanties

Le régime est maintenu, moyennant paiement des cotisations, dans les mêmes conditions que celles de la catégorie de personnel dont relève le salarié, en cas de suspension du contrat de travail pour congés ou absence, avec maintien de salaire total ou partiel.

Indépendamment de toute application du dispositif de portabilité défini à l'article 16, pris notamment en application de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 relatif à la modernisation du marché du travail, le droit à garantie cesse en cas de rupture du contrat de travail (sauf si le salarié bénéficie à cette date du versement de prestations complémentaires de prévoyance de l'assureur au titre du présent régime : dans ce cas, le droit à garantie est assuré jusqu'au terme du versement des prestations).

Article 16

Portabilité des droits de prévoyance complémentaire

Article 16.1

Bénéficiaires et garanties maintenues

Le bénéficiaire défini à l'article 2 bénéficie, en cas de rupture ou de fin de son dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et indemnisable au titre du régime obligatoire d'assurance chômage, du maintien des garanties prévues aux articles :

4. Garantie décès, double effet et invalidité absolue et définitive du personnel non cadre ;

5. Garantie décès, double effet et invalidité absolue et définitive du personnel cadre ;

6. Garantie décès accidentel du personnel cadre et non cadre ;

7. Garantie prédécès du personnel cadre et non cadre ;

8. Garantie rente éducation du personnel cadre et non cadre (OCIRP) ;

9. Garantie incapacité temporaire de travail du personnel cadre et non cadre ;

10. Garantie invalidité et incapacité permanente professionnelle du personnel cadre et non cadre,

aux mêmes conditions que les salariés en activité, sauf dispositions particulières définies ci-après.

Le salarié a la possibilité de renoncer au maintien des garanties. S'il entend y renoncer, cette renonciation qui est définitive concerne l'ensemble des garanties et doit être notifié expressément par écrit à l'ancien employeur, dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail.

Article 16.2

Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini à l'article 14 et, en tout état de cause, le salaire précédant la date de rupture ou de fin du contrat de travail, à l'exclusion des 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).

Article 16.3

Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de fin du contrat de travail.

Le maintien de garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise, appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois et dans les limites fixées par l'accord national interprofessionnel en vigueur.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse lorsque :

- l'ancien salarié reprend un autre emploi ;
- il ne peut plus justifier auprès de l'entreprise de son statut de demandeur d'emploi indemnisable par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- en cas de décès du salarié.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prolongée d'autant.

Article 16.4

Financement de la portabilité

Le maintien des garanties au titre de la portabilité est financé conjointement par l'ancien employeur et l'ancien salarié dans les mêmes proportions et conditions applicables aux salariés de l'entreprise.

Article 16.5

Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur, les anciens salariés bénéficiant des présentes stipulations sont affiliés, avec les salariés en activité, auprès du nouvel organisme assureur sous réserve du transfert des provisions déjà constituées.

Article 16.6

Révision du dispositif de portabilité

Lors de la présentation annuelle des résultats du régime prévue à l'article 19, un bilan d'application du dispositif de portabilité sera établi et il sera statué sur la poursuite des modalités.

Article 17

Désignation des organismes assureurs

AG2R Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code la sécurité sociale, membre du GIE AG2R, 35, boulevard Brune, 75680 Paris Cedex 14, est désignée comme organisme assureur du présent régime de prévoyance pour les risques décès, incapacité temporaire de travail et invalidité. AG2R Prévoyance relève de l'autorité de contrôle des assurances et des mutuelles, sise 61, rue Taitbout, 75009 Paris.

L'OCIRP (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance), union d'institutions de prévoyance agréée et relevant de l'article L. 931-2 du code de la sécurité sociale, est assureur de la garantie rente éducation.

L'OCIRP confie la gestion de la garantie rente éducation à AG2R Prévoyance.

En application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les conditions et modalités de la mutualisation des risques seront réexaminées 5 ans au plus tard à compter de la date d'effet du présent accord. A cette fin, le comité paritaire de suivi, défini à l'article 19 du présent accord, se réunira spécialement au plus tard 6 mois avant l'échéance.

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 18

Clause de migration

L'adhésion de toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du diagnostic technique immobilier au régime prévoyance auprès de l'organisme assureur désigné a un caractère obligatoire à compter de la date d'effet précisée à l'article 21 du présent accord.

A cette fin, les entreprises concernées recevront un contrat d'adhésion.

Ces dispositions s'appliqueront au plus tard dans les 12 mois suivant la date d'effet du présent accord pour les entreprises ayant un contrat complémentaire de prévoyance auprès d'un autre organisme assureur quel que soit le niveau de garanties appliqué.

Article 19

Comité paritaire de suivi

Le suivi du présent régime par les partenaires sociaux est effectué par un comité paritaire de suivi constitué de représentants des organisations de salariés et d'employeurs signataires du présent accord.

L'organisme assureur a l'obligation de communiquer, chaque année, au comité paritaire les résultats techniques du régime conventionnel.

Ce comité :

- suit la mise en place du régime de prévoyance ;
- contrôle son application ;
- est consulté sur tout litige collectif ou individuel relatif à la mise en service du régime ;
- contribue à l'intégration des ressortissants de la profession dans le régime de prévoyance,
- participe par tous moyens à l'information des personnes intéressées ;
- examine les comptes de résultats du régime de prévoyance professionnel, ainsi que l'évolution statistique et démographique de la profession et celle spécifique aux risques couverts.

Article 20

Recours contre les tiers responsables

En cas de paiement des prestations par l'organisme assureur à l'occasion d'un accident comportant un tiers responsable, l'organisme assureur est subrogé au salarié qui a bénéficié de ces prestations dans son action contre le tiers responsable, dans la limite des dépenses qu'il a supportées, conformément aux dispositions légales.

Article 21

Date d'effet, durée et dénonciation de l'accord

Le présent accord prendra effet le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Pour les entreprises ayant déjà un contrat de prévoyance et qui procèderont à sa résiliation pour rejoindre le présent régime, il sera admis que leur adhésion prenne effet au plus tard dans les 12 mois suivants de la date d'effet du présent accord.

Ce régime, conclu pour une durée indéterminée, peut être modifié selon le dispositif prévu notamment aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Le présent accord pourra être dénoncé par lettre recommandée avec avis de réception par l'une ou l'autre des parties signataires, en respectant un délai de préavis de 6 mois.

En cas de dénonciation, l'accord continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an conformément à l'article L. 2261-13 du code du travail.

Une négociation sera organisée dans le mois de la signature de la dénonciation, sans délai, afin de déterminer, le cas échéant, les nouvelles mesures de protection sociale.

En cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation de l'un ou des organismes assureurs désignés à l'article 17, les garanties en cas de décès sont maintenues pour les salariés et anciens salariés bénéficiaires des prestations incapacité et invalidité complémentaires du présent régime, par le ou les organismes faisant l'objet d'une résiliation ou non renouvelé(s), et ce au niveau de prestation tel qu'il est défini par le texte conventionnel au jour de sa résiliation ou du non-renouvellement de la désignation.

Les prestations incapacité, invalidité et rente éducation en cours de versement continueront d'être servies jusqu'à leur terme, à un niveau au moins égal à celui de la dernière prestation due ou payée avant la résiliation ou le non-renouvellement de la désignation.

Par ailleurs, les partenaires sociaux, en application de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, organiseront la poursuite des revalorisations sur la base, au minimum, des valeurs du point AGIRC, par négociation entre les organismes assureurs désignés à l'article 17 et tous autres organismes pouvant assurer ce type de prestations.

Article 22

Formalités administratives

Le présent accord est fait en nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et L. 2262-8 du code du travail.

L'extension du présent accord sera demandée en application des articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

Les parties signataires en demandent l'extension au ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville ainsi qu'au ministère du budget.

Article 23

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent.

Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les parties signataires.

Fait à Paris, le 12 novembre 2009.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNECI.

Syndicats de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FEC FO ;

CSFV CFTC ;

CGT commerce.