

**Accord du 13 décembre 2024**  
relatif à la modification du régime de prévoyance

NOR : ASET2550110M

IDCC : 2121

---

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**SNEP ;**  
**SNE ;**  
**CSDEM ;**  
**UPFI ;**  
**SMA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FEC FO ;**  
**FILPAC CGT ;**  
**F3C CFDT ;**  
**SNELD CFE-CGC ;**  
**SNPEP FO ;**  
**SNLE CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Suivant l'arrêté en date du 19 avril 2019, les branches professionnelles de l'édition de livres, de l'édition phonographique et de l'édition de musique, ont fusionné leurs champs conventionnels, créant ainsi une seule branche professionnelle.

Souhaitant harmoniser certaines de leurs dispositions, les partenaires sociaux se sont engagés dès janvier 2024 dans des discussions pour disposer d'un régime de prévoyance commun aux trois secteurs.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) a donc lancé un appel à la concurrence, tel que prévu à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, le 3 mai 2024 pour la mise en place d'un régime obligatoire de prévoyance, harmonisé dans les secteurs de l'édition de livres, l'édition phonographique et l'édition de musique.

Il est expressément convenu entre les parties que dans le cadre de la poursuite des travaux d'harmonisation, les dispositions du présent accord seront reprises pour être intégrées dans l'accord global portant mise en place d'une convention collective unique.

## **Article 1<sup>er</sup> | Objet**

Le présent accord a pour objet la mise en place d'un régime obligatoire de prévoyance, harmonisé sur le plan national dans les secteurs de l'édition de livres, l'édition phonographique et l'édition de musique.

Par cet accord les parties signataires ont souhaité :

- mutualiser les risques au niveau professionnel pour 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 pour garantir à l'ensemble des salariés des trois secteurs précités l'accès aux garanties collectives de prévoyance ;
- augmenter la solidarité entre l'ensemble des entreprises et les salariés de la profession ;
- améliorer les garanties conventionnelles pour l'ensemble des salariés avec des cotisations adaptées à chaque catégorie.

Cet accord assure par ailleurs la mise en conformité du régime de prévoyance avec les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le présent accord se substitue :

- aux titre I<sup>er</sup> partie B « Prévoyance des employés », à l'exception du d de l'article 3 relatif à la « dépendance » et titre II, partie D « Prévoyance de l'encadrement » de l'annexe III de la CCN de l'édition de livre, à l'exception du d de l'article 5 intitulé « Dépendance » ;
- à l'ancien article 21.2 et l'ancienne sous-annexe 3 de l'annexe 1 de la CCN de l'édition phonographique, mentionnés à l'article 2.3.5 de l'accord de remplacement du 12 avril 2024. Par exception, la stipulation relative au délai de carence de l'article 2.4.1 de la sous-annexe 3 précitée continue à produire ses effets, dans les conditions décrites à l'article 4 du présent accord, jusqu'à l'entrée en vigueur d'un régime harmonisé dans le grand champ des éditions en cas d'accord sur ce thème, et à défaut, pour la période d'application visée au deuxième alinéa de l'article 6 du même accord de remplacement.

Continuent de produire leurs effets toutes les dispositions relatives à la retraite des employés et des cadres de l'édition de livres et notamment les titre I<sup>er</sup> partie A « Retraite des employés », titre II partie C « Retraite de l'encadrement » et les avenants modificatifs (6 janvier 2004, 21 mars 2006) ainsi que toutes les dispositions relatives à la dépendance de l'annexe III de la CCN de l'édition de livres à l'exception des termes « employés dont le salaire est supérieur à 115 % du plafond annuel moyen de la sécurité sociale » ainsi que l'avenant modificatif du 22 décembre 2022 relatif au régime de retraite supplémentaire de l'édition de livres.

Toutefois, conformément à l'accord de remplacement du 12 avril 2024, les accords et avenants mentionnés à l'alinéa précédent ne s'appliquent pas aux salariés des entreprises couvertes par les articles 2.1 et 3.1 (sous-champ de l'édition phonographique et de l'édition de musique) dudit accord jusqu'à l'entrée en vigueur d'un régime harmonisé dans le grand champ des éditions en cas d'accord sur ce thème, et à défaut, pour la période d'application visée au 2<sup>e</sup> alinéa de l'article 6 du même accord de remplacement.

## **Article 2 | Champ d'application**

Le présent accord concerne :

1. Les entreprises, maisons d'édition de livres qui ont leur siège en France et leurs salariés titulaires de contrats à durée indéterminée ou déterminée à l'exception des VRP statutaires et

qui ont pour activité principale l'édition, la production, la diffusion, et la distribution de livres. Il s'agit des entreprises ou leurs établissements dont l'activité est notamment répertoriée sous le code de la nomenclature d'activités françaises 58.11Z ;

**2.** Les entreprises dont l'activité principale est la production, l'édition ou la distribution de phonogrammes ou de vidéogrammes musicaux ou d'humour et leurs salariés titulaires de contrats à durée indéterminée ou déterminée à l'exception des salariés relevant de l'accord interbranche du 20 décembre 2006 et de ses avenants, instituant des garanties collectives et obligatoires pour l'ensemble des intermittents du spectacle. Il s'agit des entreprises dont l'activité est répertoriée dans la nomenclature d'activités française notamment sous le code 59.20Z « Enregistrement sonore et édition musicale ».

Cette activité principale englobe tout ou partie des activités suivantes :

- producteur de phonogrammes entendu comme la personne physique ou morale qui est titulaire sur un ou plusieurs phonogrammes des droits prévus à l'article L. 213-1 du code de la propriété intellectuelle ;
- et/ou éditeur de phonogrammes entendu comme la personne physique ou morale qui a la responsabilité de l'exploitation d'un ou plusieurs phonogrammes sur un territoire, notamment à travers sa publication ;
- et/ou distributeur de phonogrammes hors activité de grossiste ou de détaillant ;
- étant précisé que le producteur, l'éditeur ou le distributeur de phonogrammes peut également être amené à produire, éditer ou distribuer des vidéogrammes. Le champ d'application géographique est constitué de la France métropolitaine, des départements et régions d'outre-mer et des collectivités territoriales uniques ;

**3.** Les entreprises dont l'activité principale est l'édition musicale et leurs salariés titulaires de contrats à durée indéterminée ou déterminée à l'exception des salariés relevant de l'accord interbranche du 20 décembre 2006 et de ses avenants, instituant des garanties collectives et obligatoires pour l'ensemble des intermittents du spectacle. Aux termes de l'article L. 132-1 du CPI, l'entreprise d'édition musicale s'entend de la personne à laquelle l'auteur d'une œuvre musicale ou ses ayants droit cèdent par un contrat d'édition le droit de fabriquer ou de faire fabriquer en nombre des exemplaires de l'œuvre ou de la réaliser ou faire réaliser sous une forme numérique, à charge pour elle d'en assurer la publication, la diffusion et l'exploitation permanente et suivie.

À la qualité d'éditeur d'une œuvre musicale la personne physique ou morale qui fabrique ou fait fabriquer en nombre des exemplaires de l'œuvre, en assure la publication, la diffusion et l'exploitation, et assure le suivi et le versement à l'auteur des rémunérations générées par l'exploitation de l'œuvre. Cette activité est répertoriée dans la nomenclature d'activités française notamment sous le code 59.20Z « Enregistrement sonore et édition musicale ».

## **Article 3 | Bénéficiaires du régime de prévoyance conventionnel**

### **3.1. Salariés bénéficiaires**

Est bénéficiaire du présent régime de prévoyance à titre obligatoire tout salarié, cadre et assimilés ou non-cadre, au sens de dispositions ci-dessous, des entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord, à l'exception des VRP statutaires et des salariés relevant de l'accord interbranche du 20 décembre 2006 et de ses avenants, instituant des garanties collectives et obligatoires pour l'ensemble des intermittents du spectacle.

Sont définis « cadres » et « assimilés cadres », les salariés relevant respectivement des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (ci-après dénommé « ANI ») du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Sont définis « non-cadres », les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

### 3.2. Traitement des périodes de suspension du contrat de travail

L'adhésion des salariés est maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient pendant cette période :

- d'un maintien de salaire, total ou partiel ;
- d'indemnités journalières complémentaires, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;
- d'un revenu de remplacement versé par l'employeur (notamment lorsque les salariés sont placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, ainsi que toute période de congé rémunérée par l'employeur, par exemple un congé de reclassement, congé de mobilité...).

L'employeur applique le même taux de cotisation patronal que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisé.

Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisation sur la base du taux de cotisation applicable aux actifs.

L'assiette à retenir pour le calcul des contributions et des prestations est celle du montant du salaire ou de l'indemnisation versée dans le cadre de la suspension du contrat (par exemple : indemnisation légale complétée le cas échéant d'une indemnisation complémentaire ou conventionnelle versée par l'employeur).

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu et qui ne bénéficient d'aucun maintien de salaire, ni d'indemnités journalières complémentaires, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers, ni d'un revenu de remplacement versé par l'employeur, ne bénéficient pas du maintien du régime de prévoyance mis en œuvre par leur employeur. Toutefois, à leur demande, ils peuvent bénéficier du maintien des garanties « décès » sous réserve d'acquitter l'intégralité des cotisations (part patronale et salariale) les finançant auprès de l'organisme assureur choisi par leur employeur. Les cotisations et les prestations « décès » sont alors calculées sur la base du salaire moyen perçu au cours des 12 mois précédant la suspension du contrat de travail.

### 3.3. Ayants droit

Pour le bénéfice des garanties telles que définies dans le présent accord le conjoint et les enfants à charge sont définis comme suit :

#### *Conjoint*

Le conjoint est au jour de l'évènement ouvrant droit à prestations :

- l'époux ou l'épouse de l'assuré non-séparé(e) de corps (séparation judiciaire ou amiable des lors qu'elle est transcrite à l'état civil), ni divorcé(e) ;
- ou à défaut, le partenaire lié par un pacs en vigueur dans les conditions fixées par les articles 515-1 et suivants du code civil ;
- ou à défaut, la personne vivant en couple avec l'assuré au sens de l'article 515-8 du code civil depuis au moins deux ans sous réserve que l'assuré et son concubin soient libres de tout engagement (mariage ou pacs). Aucune durée n'est exigée si un enfant est né de cette union.

## Enfants à charge

Ce sont les enfants de l'assuré ou de son conjoint (dont la filiation avec celui-ci, y compris adoptive, est légalement établie) au jour de l'événement ouvrant droit à prestations, qui remplissent les conditions suivantes :

- être âgés de moins de 18 ans ;
- et également être fiscalement à la charge de l'assuré, c'est-à-dire :
  - pris en compte pour l'application du quotient familial ;
  - ou percevant une pension alimentaire que l'assuré déduit fiscalement de son revenu global.

La limite d'âge de 18 ans est portée à 25 ans révolus pour les enfants qui remplissent l'une des conditions suivantes :

- s'ils poursuivent leurs études et ne disposent pas de ressources propres provenant d'une activité salariée, sauf emplois occasionnels ou saisonniers durant les études ou emplois rémunérés mensuellement moins de 65 % du Smic brut ;
- s'ils suivent une formation en alternance ou se trouvent sous contrat d'apprentissage ;
- s'ils sont inscrits à France Travail (anciennement Pôle emploi), comme primo demandeurs d'emploi ou s'ils effectuent un stage préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré.

La limite d'âge est supprimée pour les enfants qui bénéficient d'une allocation prévue par la législation sociale en faveur des handicapés, reconnus en invalidité équivalente à l'invalidité de 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou qui sont titulaires de la carte d'invalidité ou mobilité inclusion portant la mention invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles, sous réserve que l'invalidité ait été reconnue avant la limite d'âge prévue ci-dessus (18 ou 25 ans révolus sous conditions).

Les enfants nés viables postérieurement au décès de l'assuré et dont la filiation avec celui-ci est établie, sont assimilés à des enfants à charge.

## Article 4 | *Garanties et revalorisation des prestations*

Le régime de prévoyance est conçu pour assurer aux bénéficiaires différentes garanties de prévoyance.

L'annexe 1 et l'annexe 2 du présent accord définissent le niveau des différentes garanties.

Les prestations versées de façon périodique en application du régime de prévoyance sont revalorisées annuellement au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, sur la base d'un indice de revalorisation déterminé dans le contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur.

## Article 5 | *Répartition des cotisations*

La répartition des cotisations est fixée à l'article 6 du présent accord. Elle doit être respectée par l'ensemble des entreprises de la branche sauf dispositions plus favorables.

Les cotisations sont fixées en pourcentage du salaire, et fixées à l'article 6.

Le salaire retenu pour le calcul des cotisations est celui défini à l'article 7 du présent accord.

La cotisation est due au *pro rata temporis* de la durée de présence du salarié au cours de l'exercice. Son paiement est fractionné et appelé mensuellement auprès du salarié.

Pour rappel :

T1 = salaire compris entre 0 et 1 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

T2 = salaire compris entre 1 et 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

## Article 6 | Taux de cotisations contractuels et taux appelés dans le cadre de la recommandation

### 6.1. Pour les non-cadres

#### 6.1.1. Taux de cotisation

Taux contractuels NON CADRES	Part employeur	Part salarié	Total
<b>GARANTIES DECES</b>	T1/T2 (max 4 PASS)	T1/T2 (max 4 PASS)	T1/T2 (max 4 PASS)
CAPITAUX DECES	0,230%		0,230%
RENTE EDUCATION	0,170%		0,170%
GARANTIE DOUBLE EFFET	0,001%		0,001%
FRAIS D'OBSEQUES	0,039%		0,039%
<b>TOTAL DECES</b>	<b>0,440%</b>	<b>0,000%</b>	<b>0,440%</b>
<b>GARANTIES ARRÊT DE TRAVAIL</b>	T1/T2 (max 4 PASS)	T1/T2 (max 4 PASS)	T1/T2 (max 4 PASS)
INCAPACITE TEMPORAIRE		0,700%	0,700%
INVALIDITE	0,465%	0,205%	0,670%
<b>TOTAL ARRÊT DE TRAVAIL</b>	<b>0,465%</b>	<b>0,905%</b>	<b>1,370%</b>
<b>TOTAL PREVOYANCE</b>	<b>0,905%</b>	<b>0,905%</b>	<b>1,810%</b>

#### 6.1.2. Taux appelés applicables en 2025 et 2026 et répartition

Les cotisations ci-dessous sont maintenues pour une période de deux ans, hors évolutions légales et réglementaires.

Les cotisations prévues au 6.1.1 s'appliqueront à l'issue de la période bénéficiant du taux d'appel.

Taux appelés NON CADRES	Part employeur	Part salarié	Total
<b>GARANTIES DECES</b>	T1/T2 (max 4 PASS)	T1/T2 (max 4 PASS)	T1/T2 (max 4 PASS)
CAPITAUX DECES	0,117%		0,117%
RENTE EDUCATION	0,170%		0,170%
GARANTIE DOUBLE EFFET	0,001%		0,001%
FRAIS D'OBSEQUES	0,029%		0,029%
<b>TOTAL DECES</b>	<b>0,317%</b>	<b>0,000%</b>	<b>0,317%</b>
<b>GARANTIES ARRÊT DE TRAVAIL</b>	T1/T2 (max 4 PASS)	T1/T2 (max 4 PASS)	T1/T2 (max 4 PASS)
INCAPACITE TEMPORAIRE		0,503%	0,503%
INVALIDITE	0,333%	0,147%	0,480%
<b>TOTAL ARRÊT DE TRAVAIL</b>	<b>0,333%</b>	<b>0,650%</b>	<b>0,983%</b>
<b>TOTAL PREVOYANCE</b>	<b>0,650%</b>	<b>0,650%</b>	<b>1,300%</b>

## 6.2. Pour les cadres et assimilés

TAUX CONTRACTUELS CADRES ET ASSIMILÉS	Part employeur		Part salarié		TOTAL	
	T1	T2 (max 4PASS)	T1	T2 (max 4PASS)	T1	T2 (max 4PASS)
<b>GARANTIES DECES</b>						
CAPITAUX DECES	0,660%	1,150%		0,000%	0,660%	1,150%
RENTE EDUCATION	0,150%	0,000%		0,150%	0,150%	0,150%
GARANTIE DOUBLE EFFET	0,002%	0,000%		0,002%	0,002%	0,002%
FRAIS D'OBSEQUES	0,008%	0,000%		0,008%	0,008%	0,008%
<b>TOTAL DECES</b>	<b>0,820%</b>	<b>1,150%</b>	<b>0,000%</b>	<b>0,160%</b>	<b>0,820%</b>	<b>1,310%</b>
<b>GARANTIES ARRÊT DE TRAVAIL</b>						
INCAPACITE TEMPORAIRE				0,990%		0,990%
INVALIDITE	0,680%	0,010%		0,010%	0,680%	0,020%
<b>TOTAL ARRÊT DE TRAVAIL</b>	<b>0,680%</b>	<b>0,010%</b>	<b>0,000%</b>	<b>1,000%</b>	<b>0,680%</b>	<b>1,010%</b>
<b>TOTAL PREVOYANCE</b>	<b>1,500%</b>	<b>1,160%</b>	<b>0,000%</b>	<b>1,160%</b>	<b>1,500%</b>	<b>2,320%</b>

### Article 7 | Salaire de référence

Dans la définition des garanties des annexes 1 et 2 du présent accord, et sous réserve des dispositions de l'article 3.2, on entend par salaire de référence, le salaire brut versé (fixe et variable soumis aux cotisations de sécurité sociale) lors des 12 mois précédents le fait générateur dans la limite de 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale. En cas de période incomplète, le salaire est calculé sur la moyenne de la période connue.

### Article 8 | Organismes assureurs recommandés

Dans l'objectif de faciliter la gestion de la couverture de prévoyance pour toutes les entreprises de l'édition de livres, de l'édition phonographique et de l'édition de musique, les partenaires sociaux ont décidé, au terme d'une procédure de mise en concurrence telle que prévue à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, de recommander les organismes assureurs :

- Audiens Santé Prévoyance et en partenariat avec l'OCIRP pour la rente éducation ;
- Malakoff Humanis Prévoyance.

Toute entreprise entrant dans le champ d'application du présent accord pourra obtenir auprès de l'un de ces organismes la couverture des garanties définies en annexe.

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord n'ont pas l'obligation de contracter auprès des organismes assureurs recommandés, mais elles y sont invitées par les partenaires sociaux afin de garantir la mutualisation du présent régime.

Les modalités d'organisation de la co-recommandation seront réexaminées par les partenaires sociaux, dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord.

À cette fin, les parties signataires se réuniront au plus tard 6 mois avant l'échéance.

En tout état de cause, la présente co-recommandation pourra être modifiée par dénonciation ou révision du présent accord.



## Revalorisation et changement d'organisme assureur

Conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, en cas de changement d'organismes assureurs recommandés, les partenaires sociaux organiseront la poursuite de la revalorisation des rentes en cours de service dans le cadre de la recommandation. La revalorisation des rentes d'incapacité, d'invalidité et de décès sera assurée par les organismes assureurs conformément à la législation.

Les garanties décès seront maintenues pour les bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail et d'invalidité.

Dans ce dernier cas, la revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès sera au moins égale à celle déterminée par le contrat de l'organisme assureur qui a fait l'objet d'une résiliation.

Pour les entreprises n'ayant pas adhéré aux organismes recommandés ou qui résilient leur adhésion à l'un des organismes recommandés, elles auront la charge de mettre en œuvre les obligations prévues à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale et rappelées ci-dessus.

### Article 9 | *Apéritif*

À des fins organisationnelles dans le cadre de la co-recommandation décidée par les partenaires sociaux, la CPPNI fait le choix de Malakoff Humanis Prévoyance en qualité d'apériteur et ce jusque, au plus tard, le 31 décembre 2028.

La commission paritaire prévoyance (ci-après défini à l'article 14) reste décisionnaire dans la désignation de l'apériteur.

### Article 10 | *Portabilité des garanties*

Les salariés visés par le présent accord sont susceptibles, selon les conditions et modalités prévues à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, de bénéficier de la portabilité de leur couverture de prévoyance en cas de cessation de leur contrat de travail.

Le maintien des garanties de prévoyance au bénéfice de l'ancien salarié correspond à celles en vigueur dans l'entreprise, le mécanisme de portabilité étant financé par la mutualisation. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder douze mois.

L'employeur signalera le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et devra informer l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail du salarié.

### Article 11 | *Mise en œuvre dans les entreprises*

Les entreprises doivent mettre en œuvre le régime institué par le présent accord en souscrivant un contrat auprès de l'un des organismes assureurs recommandés ou de l'organisme assureur de leur choix.

Les entreprises disposant de leur propre régime de prévoyance antérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord, pourront le maintenir à la condition que les garanties offertes par ledit contrat soient au moins équivalentes à celles définies dans le présent accord.

Les entreprises peuvent améliorer les garanties définies dans le présent accord en instituant leur propre régime dans les conditions de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.



## **Article 12 | Garanties présentant un degré élevé de solidarité**

Le régime de prévoyance instauré au niveau de la branche présente un degré élevé de solidarité au sens de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et comprend, à ce titre, des prestations à caractère non directement contributif.

Ces prestations seront déterminées par un avenant au présent accord. Les partenaires sociaux s'engagent à démarrer les négociations en 2025 et au plus tard le 31 décembre 2025.

Le financement de ces prestations est fixé à 2 % des cotisations hors taxes versées au titre du régime.

Pour les entreprises adhérant au contrat d'assurance des organismes assureurs recommandés, ce financement sera affecté à un fonds de solidarité institué par la branche, permettant notamment la mise en œuvre de garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité et comprenant, à ce titre, des prestations à caractère non directement contributif, conformément aux articles R. 912-1 et R. 912-2 alinéa 1, 2, et 3 du code de la sécurité sociale.

Les modalités de gestion de ce fonds et de mise en œuvre du haut degré de solidarité seront définies dans le règlement intérieur du fonds conclu entre les partenaires sociaux et les organismes recommandés. Ceux-ci établiront annuellement un rapport financier et un rapport d'activité de ce fonds, qu'ils transmettront à la commission paritaire nationale.

Les prestations d'action sociale accordées par les organismes recommandés ne sont ouvertes qu'aux salariés bénéficiaires du régime souscrit auprès des organismes assureurs recommandés.

Les entreprises n'adhérant pas aux organismes recommandés mettront en œuvre les prestations présentant un degré élevé de solidarité auprès de leur organisme assureur et lui verseront la cotisation de 2 %.

Les orientations des actions de prévention ainsi que les règles de fonctionnement et les modalités d'attribution des prestations d'action sociale sont déterminées par la CPPNI.

La CCPNI contrôle la mise en œuvre de ces orientations par les organismes auprès desquels les entreprises organisent la couverture de leurs salariés.

## **Article 13 | Prise en compte des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

Il est rappelé que dans le cadre de la négociation ayant abouti au présent accord, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux signataires ont pris en considération les principes suivants dans le cadre de leur négociation :

- le principe d'égalité de traitement entre les salariés ;
- la configuration des entreprises du secteur d'activité concerné et notamment les attentes et contraintes d'organisation des entreprises de moins de 50 salariés représentant une part importante des entreprises de ce secteur.

En conséquence, compte tenu de l'objet du présent accord, lequel a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises du secteur, quel que soit leur effectif, les partenaires sociaux ont convenu qu'il n'y avait pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

## **Article 14 | Suivi de l'accord**

Le régime de prévoyance ainsi que le fonds social sont pilotés et suivis par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), réunie en formation « commission paritaire prévoyance ».

La commission paritaire prévoyance pourra se faire accompagner d'un conseil expert indépendant pour le suivi du régime.

#### **Article 15 | Révision**

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales qui lui sont applicables.

#### **Article 16 | Dénonciation**

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par une partie signataire conformément aux dispositions légales qui lui sont applicables.

Cette dénonciation devra être notifiée à l'ensemble des autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception.

#### **Article 17 | Date d'entrée en vigueur. Durée. Extension**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Il entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2025. Toutefois les entreprises disposent d'un délai maximum de 6 (six) mois à compter de l'entrée en vigueur du présent accord pour se mettre en conformité avec les dispositions du présent accord concernant les prestations et les cotisations.

*Fait à Paris, le 13 décembre 2024.*

(Suivent les signatures.)

## **Annexe 1 Définitions**

### **PASS ou PMSS**

(PASS) plafond annuel ou (PMSS) mensuel de la sécurité sociale : il s'agit du plafond de référence dont la valeur est fixée chaque année par arrêté ministériel.

### **IAD (invalidité absolue et définitive)**

C'est le cas dans lequel le salarié est dans l'incapacité de travailler et dans l'obligation d'être assisté dans les actes ordinaires de la vie.

### **Conjoint ou enfant à charge**

Voir les définitions article 3 de l'accord.

### **Salaire de référence**

Il s'agit du montant pris en compte pour le calcul des prestations et des cotisations à verser en cas de décès ou d'arrêt de travail. Il est défini à l'article 6 de l'accord.

### **Franchise**

Période pendant laquelle aucune indemnité journalière n'est versée au salarié.

### **Invalidité**

C'est la perte de la capacité à travailler sur la base de critères médicaux et professionnels :

- 1<sup>re</sup> catégorie : le salarié a la capacité de travailler ;
- 2<sup>e</sup> catégorie : le salarié est dans l'incapacité de travailler ;
- 3<sup>e</sup> catégorie : le salarié est dans l'incapacité de travailler et dans l'obligation d'être assisté dans les actes ordinaires de la vie.

En 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie, le retour à l'emploi reste possible à condition que le médecin du travail déclare le salarié apte au travail.

### **Définition des garanties**

#### **Garantie capital décès**

##### *Garanties décès et IAD (invalidité absolue définitive)*

#### **En cas de décès toutes causes**

En cas de décès du salarié, quelle qu'en soit la cause, il est versé un capital dont le montant est fixé en pourcentage du salaire de référence aux bénéficiaires désignés.

Le capital décès est versé, sauf désignation expresse d'un ou plusieurs bénéficiaires, dans l'ordre de priorité suivant :

- au conjoint du salarié non séparé de corps (séparation judiciaire ou amiable dès lors qu'elle est transcrite à l'état civil) ;
- à défaut au partenaire lié au salarié par un pacte civil de solidarité ;
- à défaut au concubin du salarié ;
- à défaut, par parts égales entre eux, aux enfants du salarié, nés ou à naître, vivants ou représentés ;

- à défaut, par parts égales entre eux, aux ascendants à charge du salarié et en cas de décès de l'un d'eux, au survivant pour la totalité ;
- à défaut, par parts égales entre eux, aux parents du salarié et en cas de décès de l'un d'eux, au survivant pour la totalité ;
- à défaut, aux héritiers du salarié à proportion de leurs parts héréditaires.

### **En cas d'invalidité absolue définitive (IAD)**

On entend par IAD l'incapacité absolue d'exercer une profession procurant un revenu, avec l'obligation d'avoir recours à une tierce personne pour effectuer les actes de la vie courante.

Est assimilé à l'IAD :

- l'invalidité de 3<sup>e</sup> catégorie définie à l'article L. 341-4 3<sup>e</sup> du code de la sécurité sociale, et indemnisée comme telle par la sécurité sociale ;
- l'incapacité permanente, définie à l'article L. 434-2 du code de la sécurité sociale et indemnisée comme telle par la sécurité sociale, au taux de 100 % avec majoration pour assistance d'une tierce personne.

Le salarié peut demander le versement par anticipation du capital prévu en cas de décès toutes causes en application de l'article décès toutes causes du présent accord collectif.

Le versement des capitaux décès en cas d'IAD met fin à la garantie en cas de décès du salarié. En revanche, le versement des capitaux décès en cas d'IAD ne met pas fin à la garantie « frais d'obsèques ».

### *Garantie « double effet »*

En cas de décès du conjoint simultanément ou postérieurement à celui du salarié, un capital supplémentaire est versé aux enfants à charge du salarié au jour de son décès, et à la charge du conjoint au jour de son décès.

Le capital est égal au capital décès toutes causes et sera versé par parts égales entre eux.

Est considéré comme :

- simultané, le décès du conjoint qui survient dans les 24 heures qui suivent ou qui précèdent le décès du salarié ;
- postérieur, le décès du conjoint qui survient au maximum dans les 365 jours qui suivent le décès du salarié.

Le capital est versé :

- si le contrat est toujours en vigueur à la date du décès du conjoint ;
- et s'il n'a pas liquidé sa pension d'assurance vieillesse d'un régime obligatoire quel qu'en soit le motif. Si sa situation ne permet pas d'ouvrir droit à une pension d'assurance vieillesse d'un régime obligatoire, celle-ci est appréciée comme s'il avait exercé une activité professionnelle.

### *Garantie frais d'obsèques*

Il est versé une allocation pour frais d'obsèques en cas de décès du salarié, de son conjoint, ainsi que d'un enfant à charge. Son montant est fixé à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au jour du décès.

En cas de décès d'un enfant de moins 12 ans ou d'une personne sous tutelle, l'allocation correspond au montant des frais d'obsèques réellement engagés dans la limite de 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au jour du décès.

### *Garantie rente d'éducation*

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du salarié, il est versé une rente éducation, trimestriellement d'avance, au bénéfice de chaque enfant à charge dont le montant annuel est le suivant :

- jusqu'au jour du 12<sup>e</sup> anniversaire : 10 % du plafond annuel de la sécurité sociale ;
- entre le jour du 12<sup>e</sup> anniversaire et le jour du 17<sup>e</sup> anniversaire : 15 % du plafond annuel de la sécurité sociale ;
- entre le jour du 18<sup>e</sup> anniversaire et le jour du 25<sup>e</sup> anniversaire (sous condition de poursuite des études) : 20 % du plafond annuel de la sécurité sociale ;
- au-delà du 25<sup>e</sup> anniversaire, la rente, égale à 20 % du plafond annuel de la sécurité sociale, est versée viagèrement pour les enfants en situation de handicap conformément à la notice d'information rédigée par l'organisme assureur retenu par l'employeur.

La rente passé à 20 % du plafond annuel de la sécurité sociale pour les orphelins des deux parents sans condition d'âge.

### **Garanties incapacité temporaire de travail. Invalidité**

La garantie vise à assurer un complément de revenus aux salariés indemnisés par la sécurité sociale au titre d'un arrêt de travail pour maladie ou accident de la vie privée, accident du travail ou maladie professionnelle.

Les prestations versées par l'organisme assureur choisi par l'entreprise ne peuvent, en s'ajoutant à tout autre revenu (sécurité sociale, salaire en cas de reprise d'activité à temps partiel, autre organisme de prévoyance collective, régime d'assurance chômage), permettre au salarié de disposer de ressources supérieures à la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

Lorsque le salarié relève du dispositif de portabilité, cette règle de cumul est appliquée aux indemnités journalières complémentaires par rapport au montant net des allocations que le régime d'assurance chômage aurait versées pour la même période.

Lorsque la sécurité sociale suspend ou supprime ses prestations, les prestations du régime de prévoyance sont de même suspendues ; lorsque la sécurité sociale réduit ses prestations, le régime de prévoyance ne compense pas cette minoration.

L'organisme assureur peut réaliser un contrôle médical de l'état de santé du salarié.

### *Garantie incapacité temporaire de travail*

Est considéré en état d'incapacité temporaire de travail donnant lieu au service de prestations par l'organisme assureur choisi, le salarié qui, à la suite d'une maladie ou un accident :

- se trouve temporairement inapte à l'exercice de son activité professionnelle ;
- perçoit des indemnités journalières de la sécurité sociale :
  - soit au titre de l'assurance maladie ;
  - soit au titre des accidents de travail ou des maladies professionnelles.

En cas de réduction de la prestation de la sécurité sociale dans le cadre de sa politique de contrôle des arrêts de travail ou de lutte contre les déclarations tardives, l'organisme assureur choisi ne compensera pas la baisse des prestations.

La période de versement des prestations par l'organisme assureur prend effet en relais des garanties de maintien de salaire prévues dans la convention collective applicable au souscripteur, c'est-à-dire à l'issue de la période de maintien de salaire total par l'employeur, et le cas échéant, en complément du maintien de salaire partiel par l'employeur, au titre de ses obligations conventionnelles.

Pour les salariés ayant moins de 1 an d'ancienneté qui ne bénéficient pas de la garantie mensualisation, il sera appliqué une franchise de jours continue.

Pour les salariés cadres et assimilés relevant de l'activité édition du livre, la franchise est de 180 jours et de 90 jours continus pour les salariés relevant de l'activité édition de musique ou de l'édition phonographique.

Pour les salariés non-cadres relevant de l'activité édition du livre la franchise est de 45 jours et de 90 jours continus pour les salariés relevant de l'activité édition de musique ou de l'édition phonographique.

La période de franchise est continue, les prestations ne sont versées par l'organisme assureur que si la durée totale de l'incapacité de travail, sans interruption, dépasse la période de franchise.

#### Garantie invalidité ou incapacité permanente professionnelle

Il est versé, trimestriellement à terme échu, une pension complémentaire d'invalidité aux salariés indemnisés par la sécurité sociale au titre d'une pension d'invalidité de 1<sup>re</sup>, 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie telle que définie par l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, ou d'une rente d'accident du travail ou maladie professionnelle dont le taux d'incapacité permanente est compris entre 33 % et moins de 66 %.

Le montant de la pension annuelle est fixé en pourcentage du salaire de référence, sous déduction des prestations brutes de la sécurité sociale :

- invalidité 1<sup>re</sup> catégorie, rente accident du travail ou maladie professionnelle dont le taux varie entre 33 % et moins de 66 % : en pourcentage du salaire de référence (base nette), sous déduction des prestations brutes de sécurité sociale ;
- invalidité 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie, rente accident du travail ou maladie professionnelle dont le taux est égal ou supérieur à 66 % : en pourcentage du salaire de référence (base nette), sous déduction des prestations brutes de sécurité sociale.

## Annexe 2 Tableau des garanties pour les cadres et assimilés

### Garanties minimales obligatoires

Niveau minimal de garanties conventionnelles.

Le présent accord rend obligatoire pour les entreprises entrant dans son champ d'application, la souscription d'un contrat collectif obligatoire de prévoyance auprès de l'organisme assureur de leur choix.

Ce contrat doit *a minima* couvrir les risques liés à l'incapacité de travail, à l'invalidité, au décès, et prévoir une rente éducation, conformément aux dispositions prévues par la présente annexe.

Tableau récapitulatif des garanties minimales conventionnelles :

GARANTIES NON CADRES en % Salaire		T1	T2 (**)
DÉCÈS - INVALIDITE ABSOLUE ET DEFINITIVE			
Capital Décès toutes causes de base ou invalidité absolue et définitive			
Quelle que soit la situation de famille de l'intéressé		150% du SR Brut	
Garantie double effet (décès simultané ou postérieur du conjoint/concubin/pacsé)		100% du Capital Décès toutes causes	
Frais d'Obsèques		100% du PMSS	
RENTES			
Montant mensuel de la rente éducation par enfant à charge			
Jusqu'à 12 ans		10% du PMSS	
De 12 à 17 ans inclus		15% du PMSS	
De 18 à 25 ans inclus (sous condition d'études, viagère pour enfant handicapé)		20% du PMSS	
Majoration rente complémentaire d'orphelin (jusqu'à 25 ans inclus sous condition d'étude)		20% du PMSS	
INCAPACITÉ TEMPORAIRE DE TRAVAIL (sous déduction de la Sécurité sociale et du maintien de salaire) (*)			
Franchise en relai / complément des obligations de maintien de salaire de l'employeur			
Montant de l'indemnisation		80% du SR Brut	
INVALIDITE - INCAPACITÉ PERMANENTE PROFESSIONNELLE (sous déduction de la Sécurité sociale)			
Invalidité			
1ère catégorie		48% du SR Brut	
Invalidité de 2 <sup>ème</sup> et 3 <sup>ème</sup> catégorie Sécurité sociale		80% du SR Brut	
Incapacité Permanente Professionnelle			
Taux compris entre 33 et 66%		48% du SR Brut	
Taux supérieur ou égal à 66%		80% du SR Brut	

SR : Le salaire de référence est le salaire brut (fixe et variables soumis à cotisations) des 12 mois précédents le fait générateur. En cas de période incomplète le salaire est calculé sur la moyenne de la période connue.

Limite d'indemnisation : En Incapacité Temporaire de Travail et en Invalidité, application de la règle de cumul en cas de poursuite d'activité ou revenu de remplacement

Le versement du capital Invalidité Absolue et Définitive met fin à la garantie décès Capital de base

(\*) Pour les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté la garantie incapacité interviendra à l'issue d'une franchise fixe de: 45 jours pour les salariés Non Cadres de l'Edition du livre, 90 jours pour les salariés Non Cadres de l'Edition phonographique et de l'Edition de musique.

(\*\*) T2 est limitée à 4 PASS



## Annexe 3 Tableau des garanties pour les non-cadres

### Garanties minimales obligatoires

Niveau minimal de garanties conventionnelles.

Le présent accord rend obligatoire pour les entreprises entrant dans son champ d'application, la souscription d'un contrat collectif obligatoire de prévoyance auprès de l'organisme assureur de leur choix.

Ce contrat doit *a minima* couvrir les risques liés à l'incapacité de travail, à l'invalidité, au décès, et prévoir une rente éducation, conformément aux dispositions prévues par la présente annexe.

Tableau récapitulatif des garanties minimales conventionnelles :

GARANTIES CADRES ET ASSIMILES en % Salaire		T1	T2 (**)
DÉCÈS - INVALIDITÉ ABSOLUE ET DEFINITIVE			
Capital Décès toutes causes de base ou invalidité absolue et définitive			
Quelle que soit la situation de famille de l'intéressé		300% du SR Brut	
Garantie double effet (décès simultané ou postérieur du conjoint/concubin/pacsé)		100% du Capital Décès toutes	
Frais d'Obsèques		100% PMSS	
RENTES			
Montant mensuel de la rente éducation par enfant à charge			
Jusqu'à 12 ans		10% du PMSS	
De 12 à 17 ans inclus		15% du PMSS	
De 18 à 25 ans inclus (sous condition d'études, viagère pour enfant handicapé)		20% du PMSS	
Majoration rente complémentaire d'orphelin (jusqu'à 25 ans inclus sous condition d'étude)		20% du PMSS	
INCAPACITÉ TEMPORAIRE DE TRAVAIL (sous déduction de la Sécurité sociale et du maintien de salaire) (*)			
Franchise en relai / complément des obligations de maintien de salaire de l'employeur			
Montant de l'indemnisation		85% du SR Brut	
INVALIDITÉ - INCAPACITÉ PERMANENTE PROFESSIONNELLE (sous déduction de la Sécurité sociale)			
Invalidité			
1ère catégorie		51% du SR Brut	
Invalidité de 2 <sup>ème</sup> et 3 <sup>ème</sup> catégorie Sécurité sociale		85% du SR Brut	
Incapacité Permanente Professionnelle			
Taux compris entre 33 et 66%		51% du SR Brut	
Taux supérieur ou égal à 66%		85% du SR Brut	

SR : Le salaire de référence est le salaire brut (fixe et variables soumis à cotisations) des 12 mois précédents le fait générateur. En cas de période incomplète le salaire est calculé sur la moyenne de la période connue.

Limite d'indemnisation : En Incapacité Temporaire de Travail et en Invalidité, application de la règle de cumul en cas de poursuite d'activité ou revenu de remplacement

Le versement du capital Invalidité Absolue et Définitive met fin à la garantie décès Capital de base

(\*) Pour les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté la garantie incapacité interviendra à l'issue d'une franchise fixe de: 180 jours pour les salariés Cadres de l'Edition du livre, 90 jours pour les salariés Cadres de l'Edition phonographique et de l'Edition de musique.

(\*\*) T2 est limitée à 4 PASS