

**Avenant n° 9 du 22 mai 2025**

à l'accord du 27 mars 2006  
relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire

NOR : ASET2550702M

IDCC : 1412

---

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

**SNEFCCA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGMM CFTD ;**

**CFTC métallurgie ;**

**FO métallurgie,**

d'autre part,

Vu le code de la sécurité sociale ;

Vu le code du travail ;

Vu la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne ;

Vu la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes (code IDCC 1412), notamment l'article 6-3 « Prévoyance » ;

Vu l'accord collectif national étendu relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire modifié dans la branche professionnelle du 27 mars 2006,

il est convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le présent avenant à l'accord de prévoyance du 27 mars 2006 de la branche des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes a pour objet de mettre en conformité ledit accord avec la doctrine administrative relative au traitement social du financement patronal de la prévoyance complémentaire collective et obligatoire en cas de suspension du contrat de travail.

Soucieux de garantir le maintien du régime social et fiscal de faveur, les partenaires sociaux ont décidé de préciser les règles relatives au maintien des garanties prévoyance en cas de sus-

pension du contrat de travail indemnisée afin que les garanties mises en place conservent leur caractère collectif et obligatoire.

## **Article 1<sup>er</sup> | Modification de l'article 3 « Participants »**

Les dispositions de l'article 3 « Participants » sont remplacées par les dispositions suivantes :

### **« Article 3 | Bénéficiaires**

#### **Bénéficiaires dont le contrat de travail est en vigueur**

Les dispositions du régime prévoyance de l'accord collectif prévoyance s'appliquent sans condition d'ancienneté à tous les salariés cadres et non-cadres, y compris les apprentis, des entreprises relevant du champ d'application de l'accord (dénommés ci-après "les salariés").

#### **Bénéficiaires dont le contrat de travail est suspendu**

L'adhésion desdits salariés est maintenue obligatoirement 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 financées au moins en partie par l'employeur 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. Ce cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...).

Dans cette hypothèse, l'employeur versera une contribution calculée selon les règles applicables à la catégorie de personnes dont relève le salarié, pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée. Parallèlement, le salarié continuera à s'acquitter de sa propre part de cotisations.

En cas de suspension du contrat de travail non indemnisée supérieure à un mois, les garanties sont suspendues de plein droit.

Pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due au titre de l'intéressé et les arrêts de travail ou les décès survenant durant cette période ne peuvent donner lieu à prise en charge au titre du contrat.

Toutefois, l'adhésion des salariés en congé parental d'éducation peut être maintenue à leur demande au titre des garanties décès et IAD. Ce maintien est possible sous réserve que le salarié s'acquitte seul de l'intégralité de la cotisation calculée selon les règles applicables, sans pouvoir prétendre à une participation de l'employeur. »

*(Voir page suivante.)*

## **Article 2 | Modification de l'article 4 « Salaire de référence commun à l'ensemble des risques couverts »**

Les dispositions de l'article 4 « Salaire de référence commun à l'ensemble des risques couverts » sont modifiées comme suit :

« 1. Salaire de référence des cotisations :

### **Salariés dont le contrat de travail est en vigueur**

Le salaire de référence pris en compte pour le calcul des cotisations est égal à la somme du salaire brut et des primes, allocations d'heures supplémentaires et autres éléments de salaire se rapportant à la période normale et soumis à cotisations sociales, dans la limite des tranches A et B.

Par tranche A, il faut entendre la rémunération inscrite dans la limite du plafond de la Sécurité sociale fixé annuellement.

Par tranche B, il faut entendre la rémunération comprise entre le montant du plafond et 4 fois ce montant.

### **Salariés dont le contrat de travail est suspendu**

Pour les salariés en suspension du contrat de travail rémunérée, le salaire de référence correspond, dans la limite des tranches A et B, au montant de l'indemnisation perçue par les salariés en suspension du contrat de travail bénéficiant d'un maintien de garanties y compris part des indemnités journalières complémentaires versées dans le cadre d'un régime de prévoyance obligatoire assujetti aux cotisations sociales.

Pour les salariés en congé parental d'éducation ayant demandé le maintien des garanties décès et IAD, la base de calcul des cotisations correspond au salaire brut annuel des douze mois civils précédant la suspension.

2. Salaire de référence des prestations :

a) Concernant les garanties décès/IAD, maternité, paternité, adoption et maintien de salaire :

Le salaire de référence correspond pour ces garanties à la somme du salaire brut tranche A et tranche B perçu au cours des 12 mois pleins précédant la date de l'arrêt de travail, du décès ou de l'événement ayant donné lieu à invalidité absolue et définitive, et des primes, allocations d'heures supplémentaires et autres éléments de salaire se rapportant à la période normale des 12 derniers mois d'activité et soumis à cotisations sociales.

b) Concernant les garanties incapacité temporaire, invalidité et incapacité permanente :

Le salaire de référence correspond pour ces garanties au salaire brut tranche A et tranche B perçu au cours des 12 mois pleins précédant la date de l'arrêt de travail hors primes, allocations d'heures supplémentaires et autres éléments de salaire se rapportant à la période normale des 12 derniers mois d'activité et soumis à cotisations sociales.

Pour le salarié n'ayant pas 12 mois de présence dans l'entreprise, le salaire de référence est reconstitué sur la base des éléments fixes de rémunération du dernier mois complet d'activité.

Si pendant la période de référence le salarié a perçu un revenu de remplacement et bénéficie du maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail indemnisée visé à l'article 3, le salaire de référence intègre les revenus de remplacement versés par l'employeur.

Pour les salariés en congé parental d'éducation bénéficiant du maintien des garanties décès et IAD, la période de référence correspond aux douze mois précédant la suspension ou la cessation du contrat de travail.

Par tranche A, il faut entendre la rémunération inscrite dans la limite du plafond de la sécurité sociale fixé annuellement.

Par tranche B, il faut entendre la rémunération comprise entre le montant du plafond et 4 fois ce montant.

Si l'invalidité absolue et définitive ou le décès ne surviennent pas directement après une période d'activité, le salaire de base défini ci-dessus est revalorisé sur la base de l'évolution annuelle de la valeur de service du point du régime unique Agirc-Arrco dans la limite du fonds de revalorisation pour les prestations en capital et selon l'indice prévu par le contrat de l'organisme assureur pour les rentes. »

### **Article 3 | *Modification de l'article 5-11 « Maintien des garanties Décès – IAD »***

Le premier alinéa de l'article 5-11 « Maintien des garanties décès – IAD » est ainsi modifié :

« Conformément à l'article 7-1 de la loi n° 89-1009, en cas de changement d'organisme assureur, les garanties décès seront maintenues par l'ancien assureur au profit des personnes bénéficiant des prestations incapacité – invalidité à la date d'effet de la résiliation du contrat d'assurance. Dans ce cas, la revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès est au moins égale à celle déterminée par le contrat de l'organisme assureur qui a fait l'objet d'une résiliation. »

Le second alinéa est supprimé.

### **Article 4 | *Durée***

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra faire l'objet d'une révision à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires, sous réserve qu'une demande motivée soit transmise à chacune des parties signataires.

### **Article 5 | *Date d'effet***

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2025.

Le présent accord sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension à l'initiative de la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le code du travail.

En application des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail, les parties signataires rappellent que les accords d'entreprise ne peuvent comporter de clauses dérogeant à celles du présent accord, à moins de dispositions plus favorables ou de garanties au moins équivalentes.

### **Article 6 | *Disposition particulière pour les entreprises occupant moins de 50 salariés***

La branche professionnelle structurant les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente CCN IDCC 1412 étant composée à 97,5 % d'entreprises de moins de cinquante salariés, les dispositions du présent avenant ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises (source DARES, fiche statistique de branche 2022). Par voie de conséquence, l'adoption des stipulations mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas.

## **Article 7 | Notification. Dépôt. Extension**

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt, puis de l'extension du présent accord.

*Fait à Paris, le 22 mai 2025.*

(Suivent les signatures.)