

Brochure n° 3159

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2596. – COIFFURE ET PROFESSIONS CONNEXES**

**ACCORD DU 8 JUILLET 2015**  
**RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE**

NOR : ASET1550843M

IDCC : 2596

**PRÉAMBULE**

Les salariés des entreprises relevant de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006 bénéficient d'un régime conventionnel de prévoyance « incapacité, invalidité, décès » formalisé par l'avenant n° 8 du 10 avril 2007, tel que modifié par l'avenant n° 17 du 16 septembre 2009, l'avenant n° 25 du 12 avril 2012 et l'avenant n° 31 du 3 juillet 2013.

Les partenaires sociaux se sont réunis afin de réviser ce dispositif. Cette révision a en effet été rendue nécessaire compte tenu de l'évolution du contexte législatif et réglementaire encadrant l'existence de garanties collectives en matière de prévoyance, notamment au regard de l'entrée en vigueur de la loi de financement de la sécurité sociale n° 2013-1203 du 23 décembre 2013 pour 2014 ayant acté la censure des clauses de désignation d'organismes assureurs, mais également pour prendre en compte les modalités d'application du dispositif de portabilité instauré par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Les parties signataires entendent ainsi redéfinir, au sein d'un même accord, les conditions dans lesquelles les salariés de la branche bénéficient d'un niveau minimal de garanties de prévoyance.

Ainsi, les dispositions décrites ci-après se substituent intégralement à celles instituées par les avenants cités au premier paragraphe du présent préambule.

**Article 1<sup>er</sup>**

*Objet et champ d'application*

Le présent accord a pour objet de définir le régime de prévoyance des salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006.

**Article 2**

*Bénéficiaires*

Sont bénéficiaires du présent accord tous les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application tel que défini en son article 1<sup>er</sup>.

Les salariés sont titulaires d'un contrat de travail et inscrits à l'effectif de l'entreprise.

### **Article 3**

#### *Souscription d'un contrat de prévoyance*

Les entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup> sont tenues de souscrire un contrat auprès d'un organisme assureur pour couvrir l'ensemble de leurs salariés au niveau des garanties de prévoyance définies dans le présent accord.

### **Article 4**

#### *Cotisations*

Les entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup> devront respecter une prise en charge à hauteur de 50 % de la cotisation globale du régime de prévoyance correspondant *a minima* au niveau des garanties définies à l'article 5 du présent accord, dans le respect des dispositions de l'article 7 de la convention collective nationale du 14 mars 1947 pour les salariés cadres et assimilés relevant des articles 4 et 4 *bis*.

### **Article 5**

#### *Garanties au bénéfice des salariés*

Les contrats d'assurance souscrits par les entreprises relevant de la convention collective nationale de la coiffure et des professions annexes devront couvrir les garanties de prévoyance décrites ci-après, regroupées dans les catégories suivantes :

- incapacité temporaire de travail ;
- invalidité et incapacité permanente professionnelle (IPP) ;
- capital décès.

#### **Article 5.1**

##### *Garanties au bénéfice des salariés non cadres*

Ces garanties s'appliquent aux salariés ne relevant pas des articles 4 et 4 *bis* de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (AGIRC).

Les garanties prévues par le présent régime de prévoyance sont suspendues en cas de périodes non rémunérées par l'employeur, notamment en cas de congés non rémunérés (congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise...).

Le bénéfice du régime de prévoyance est maintenu, moyennant paiement des cotisations, au profit du salarié dont le contrat de travail est suspendu pour congé ou absence, dès lors que pendant toute cette période il bénéficie d'un maintien total ou partiel de salaire de l'employeur ou, en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident, tant que l'intéressé perçoit des prestations en espèces de la sécurité sociale (indemnités journalières, rentes d'invalidité ou d'incapacité permanente de travail).

- Le droit à garantie cesse en cas de cessation du contrat de travail, sauf dans les deux cas suivants :
- 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 ;
  - s'il ouvre droit au dispositif de portabilité visé à l'article 5.3.

a) Décès, double effet et invalidité absolue et définitive (IAD)

En cas de décès d'un salarié non cadre, quelle qu'en soit la cause, ou à la date à laquelle il est reconnu par la sécurité sociale en état d'IAD (classement en 3<sup>e</sup> catégorie ou reconnaissance d'un taux d'incapacité permanente professionnelle égal à 100 % avec majoration pour tierce personne) et qu'il reste définitivement incapable de se livrer à la moindre occupation ou au moindre travail lui procurant gain ou profit, ses ayants droit ou lui-même en cas d'invalidité absolue et définitive bénéficieront :

- du versement d'un capital en cas de décès du salarié ;
- du versement anticipé de ce capital en cas d'IAD ;
- du versement d'un second capital en cas de décès postérieur ou simultané du conjoint.

Le montant du capital est fixé comme suit, en pourcentage du salaire de référence :

- célibataire, veuf, divorcé : 230 % ;
- marié, personne titulaire d'un Pacs, concubin : 360 % ;
- majoration par enfant à charge : 80 %.

Le capital est versé aux bénéficiaires désignés librement par le salarié.

A défaut de désignation particulière, le capital est versé en fonction de la dévolution suivante :

- au conjoint du salarié, non séparé judiciairement, ou au partenaire du Pacs ou au concubin ;
- à défaut de conjoint, par parts égales entre eux, aux enfants du salarié, vivants ou représentés, et aux enfants à charge du conjoint ou du partenaire du Pacs ou du concubin ;
- à défaut, par parts égales entre eux, au père et à la mère du salarié ;
- à défaut, par parts égales entre eux, aux autres ascendants du salarié ;
- à défaut de tous les susnommés, les capitaux reviennent aux héritiers.

A tout moment, et notamment en cas de modification de sa situation personnelle, le salarié peut effectuer une désignation de bénéficiaire différente (sauf acceptation du bénéficiaire conformément à la réglementation).

Conformément à la loi, cette désignation particulière peut être également établie par acte authentique ou acte sous seing privé.

Quelle que soit la désignation de bénéficiaire applicable, la part de capital correspondant à la majoration pour enfants à charge est versée, par parts égales entre eux, directement à ceux-ci dès leur majorité, à leurs représentants légaux ès qualités avant leur majorité.

En cas d'invalidité absolue et définitive, le salarié perçoit, par anticipation et à sa demande, un capital d'un montant identique à celui prévu en cas de décès (y compris les majorations familiales). Le paiement du capital en cas d'invalidité absolue et définitive met fin à la garantie décès.

Le décès du conjoint, concubin ou titulaire d'un Pacs, du salarié survenant simultanément ou postérieurement au décès du salarié entraîne le versement au profit des enfants à charge du conjoint, concubin ou titulaire d'un Pacs, qui étaient initialement à charge du salarié au jour de son décès d'un capital égal au capital versé au décès toutes causes du salarié, y compris la majoration éventuelle pour enfants à charge.

Ce capital est réparti, par parts égales entre eux, directement aux enfants à charge dès leur majorité, à leurs représentants légaux ès qualités durant leur minorité.

Le versement de ce capital en cas de décès postérieur ou simultané du conjoint est égal à 100 % du montant du capital versé en cas de décès du salarié.

#### *b) Décès accidentel du salarié (capital supplémentaire)*

En cas de décès accidentel du salarié, le capital versé fait l'objet d'un doublement (capital supplémentaire de 100 %).

Un accident est caractérisé par une lésion de l'organisme provoquée par un événement extérieur, soudain, non intentionnel de la part du salarié ou du bénéficiaire des garanties. Seul est pris en considération le décès survenant dans les 12 mois suivant la date de l'accident.

#### *c) Rente éducation*

Cette garantie a pour objet le service, au profit de chaque enfant à charge, d'une rente en cas de décès du salarié.

Le montant de la rente est fixé à 12 % du salaire de référence.

Cette rente est majorée de 50 % lorsque :

- le conjoint décède après le salarié et pendant l'existence du contrat d'assurance souscrit par l'entreprise ou de la garantie telle que définie dans le présent régime ;
- le conjoint et le salarié décèdent du fait d'un même événement, quel que soit l'ordre du décès.

La rente est versée tant que l'enfant répond à la définition d'enfant à charge.

La rente est versée directement à l'enfant dès sa majorité ou à son représentant légal à ses qualités durant sa minorité.

*d) Rente de conjoint*

Cette garantie a pour objet, en cas de décès du salarié, le service au conjoint, au concubin ou au lié par un Pacs, survivant :

- d'une rente viagère réversible, le cas échéant, au profit des enfants ;
- d'une rente temporaire de relais lorsque le conjoint ne bénéficie pas d'une pension de réversion immédiate au titre d'un régime complémentaire retraite légalement obligatoire.

Rente viagère réversible :

Le montant annuel de la rente est égal au produit des deux éléments suivants :

- 0,50 % du salaire de référence ;
- le nombre d'années « x » restant à courir entre l'âge au décès (calculé par différence de millésimes) et le 60<sup>e</sup> anniversaire de naissance du salarié, le minimum d'années retenues étant, en tout état de cause, fixé à 5.

Le versement de la rente cesse au décès du conjoint, aucun arrérage n'étant alors versé pour la période comprise entre le dernier versement de rente et la date du décès.

Rente temporaire :

Lorsque le conjoint ne bénéficie pas d'une pension de réversion immédiate au titre d'un régime complémentaire retraite légalement obligatoire, le montant annuel de la rente est égal au produit des deux éléments suivants :

- 0,375 % du salaire de référence ;
- le nombre d'années « x » écoulées entre le 25<sup>e</sup> anniversaire de naissance du salarié (calculé par différence de millésimes) et l'âge au décès.

Le versement de la rente cesse dès la survenance de l'un des événements suivants :

- à la date d'acquisition de la pension de réversion des régimes de retraite obligatoire complémentaires pour la rente temporaire ;
- au décès du conjoint, aucun arrérage n'étant alors versé pour la période comprise entre le dernier versement de rente et la date du décès.

*e) Garantie substitutive à la garantie rente de conjoint (pour les salariés célibataires, veufs ou divorcés)*

Cette garantie a pour objet le versement aux salariés célibataires, veufs ou divorcés d'un capital en cas d'infirmité permanente consécutive à un accident (si taux d'infirmité « N »  $\geq$  15 %).

Le montant de ce capital est égal au produit de 100 % du salaire de référence et du taux d'infirmité constaté du salarié (N).

*f) Garantie frais d'obsèques en cas de décès des ayants droit du salarié*

Cette garantie a pour objet le versement, en cas de décès d'ayants droit du salarié (conjoint, concubin ou lié par un Pacs, ou enfant), d'une somme dont le montant est égal à un plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS). La prestation sera versée dans la limite des frais réellement engagés.

*g) Incapacité temporaire de travail, invalidité, incapacité permanente professionnelle*

Incapacité temporaire de travail :

La garantie a pour objet le service d'une indemnité journalière complémentaire en cas d'incapacité temporaire de travail du salarié ouvrant droit aux prestations en espèces de la sécurité sociale au titre de l'assurance maladie ou de la législation sur les accidents du travail et maladies professionnelles.

L'indemnité journalière complémentaire est versée à compter du 91<sup>e</sup> jour d'arrêt continu et total du travail, tant que dure le service de la prestation sécurité sociale et au plus tard jusqu'au 1 095<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail.

Le service des indemnités journalières complémentaires cesse dès la survenance de l'un des événements suivants : cessation du service des indemnités journalières de la sécurité sociale ; liquidation de la pension de vieillesse de la sécurité sociale ; décès du salarié ; notification de classement en invalidité du salarié par la sécurité sociale. Lorsque le régime de la sécurité sociale réduit ses prestations, les indemnités journalières complémentaires sont réduites à due concurrence.

Le montant de l'indemnité journalière est fixé à 80 % de la 365<sup>e</sup> partie du salaire de référence, sous déduction des prestations brutes versées au même titre par la sécurité sociale, des obligations de maintien de salaire de l'employeur et d'un éventuel salaire à temps partiel.

La garantie ne vient pas se substituer à l'obligation de l'employeur de prendre en charge le maintien du salaire prévu par la loi de mensualisation n° 78-49 du 19 janvier 1978 et la loi du 25 juin 2008 sur la modernisation du marché du travail.

#### Invalidité :

La garantie a pour objet le service d'une rente d'invalidité complémentaire en cas d'invalidité du salarié ouvrant droit à la pension d'invalidité de la sécurité sociale avec classement en 1<sup>re</sup>, 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie telles que définies à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale.

Le montant annuel de la rente complémentaire, y compris la rente d'invalidité brute servie par la sécurité sociale au titre de la catégorie dans laquelle le salarié est classé et d'un éventuel salaire à temps partiel, s'élève à :

- invalidité 1<sup>re</sup> catégorie : 60 % du salaire de référence ;
- invalidité 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie : 80 % du salaire de référence.

Le service de la rente complémentaire cesse dès la survenance de l'un des événements suivants : cessation du service de la pension de la sécurité sociale ; liquidation de la pension de vieillesse de la sécurité sociale ; décès du salarié. La rente est réduite ou suspendue en cas de réduction ou de suspension de la pension versée par la sécurité sociale.

#### Incapacité permanente professionnelle (IPP) :

La garantie a pour objet le service d'une rente d'incapacité complémentaire en cas d'accident du travail ou d'une maladie professionnelle conduisant à l'attribution par la sécurité sociale d'un taux d'incapacité permanente professionnelle.

Le montant de la rente d'incapacité permanente professionnelle est le suivant :

- incapacité permanente professionnelle d'un taux compris entre 33 et 66 % :  $R \times 3/2N$  (R étant la rente d'invalidité versée en cas d'invalidité 2<sup>e</sup> catégorie et N le taux d'incapacité déterminé par la sécurité sociale) ;
- incapacité permanente d'un taux supérieur à 66 % : 80 % du salaire de référence, y compris la rente d'incapacité permanente professionnelle servie par la sécurité sociale.

Le service de la rente complémentaire cesse dès la survenance de l'un des événements suivants : cessation du service de la rente de la sécurité sociale ; liquidation de la pension de vieillesse de la sécurité sociale ; décès du salarié. La rente est réduite ou suspendue en cas de réduction ou de suspension de la rente versée par la sécurité sociale.

#### Dispositions communes aux garanties incapacité temporaire, invalidité et IPP :

##### Limitation au net d'activité :

Le cumul des sommes reçues au titre du régime général de la sécurité sociale et du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu (salaire à temps partiel ou quelconque revenu de substi-

tution...) ne pourra conduire le salarié à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

## Article 5.2

### *Garanties au bénéfice des salariés cadres*

Ces garanties s'appliquent aux salariés relevant des articles 4 et 4 *bis* de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (AGIRC).

Les garanties prévues par le présent régime de prévoyance sont suspendues en cas de périodes non rémunérées par l'employeur, notamment en cas de congés non rémunérés (congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise...).

Les prestations liées aux garanties décrites ci-après sont calculées sur la base de la tranche A du salaire des cadres.

Le bénéfice du régime de prévoyance est maintenu, moyennant paiement des cotisations, au profit du salarié dont le contrat de travail est suspendu pour congé ou absence, dès lors que, pendant toute cette période, il bénéficie d'un maintien total ou partiel de salaire de l'employeur ou, en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident, tant que l'intéressé perçoit des prestations en espèces de la sécurité sociale (indemnités journalières, rentes d'invalidité ou d'incapacité permanente de travail).

Le droit à garantie cesse en cas de cessation du contrat de travail, sauf dans les deux cas suivants :

- 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 ;
- s'il ouvre droit au dispositif de portabilité visé à l'article 5.3.

a) Décès, double effet et invalidité absolue et définitive (IAD)

En cas de décès d'un salarié cadre, quelle qu'en soit la cause, ou à la date à laquelle il est reconnu par la sécurité sociale en état d'IAD (classement en 3<sup>e</sup> catégorie ou reconnaissance d'un taux d'incapacité permanente professionnelle égal à 100 % avec majoration pour tierce personne) et qu'il reste définitivement incapable de se livrer à la moindre occupation ou au moindre travail lui procurant gain ou profit, ses ayants droit ou lui-même en cas d'invalidité absolue et définitive bénéficieront :

- du versement d'un capital en cas de décès du salarié ;
- du versement anticipé de ce capital en cas d'IAD ;

Le montant du capital est fixé comme suit, en pourcentage du salaire de référence :

- célibataire, veuf, divorcé : 300 % ;
- marié, titulaire d'un Pacs, concubin : 360 %.
- majoration par enfant à charge : 80 %.

Le capital est versé aux bénéficiaires désignés librement par le salarié.

A défaut de désignation particulière, le capital est versé en fonction de la dévolution suivante :

- au conjoint du salarié, non séparé judiciairement, ou au partenaire du Pacs ou au concubin ;
- à défaut de conjoint, par parts égales entre eux, aux enfants du salarié, vivants ou représentés, et aux enfants à charge du conjoint ou du partenaire du Pacs ou du concubin ;
- à défaut, par parts égales entre eux, au père et à la mère du salarié ;
- à défaut, par parts égales entre eux, aux autres ascendants du salarié ;
- à défaut de tous les susnommés, les capitaux reviennent aux héritiers.

A tout moment, et notamment en cas de modification de sa situation personnelle, le salarié peut effectuer une désignation de bénéficiaire différente (sauf acceptation du bénéficiaire conformément à la réglementation).

Conformément à la loi, cette désignation particulière peut être également établie par acte authentique ou acte sous seing privé.

Quelle que soit la désignation de bénéficiaire applicable, la part de capital correspondant à la majoration pour enfants à charge est versée, par parts égales entre eux, directement à ceux-ci dès leur majorité, à leurs représentants légaux ès qualités avant leur majorité.

En cas d'invalidité absolue et définitive, le salarié perçoit, par anticipation et à sa demande, un capital d'un montant identique à celui prévu en cas de décès (y compris les majorations familiales). Le paiement du capital en cas d'invalidité absolue et définitive met fin à la garantie décès.

Le décès du conjoint, concubin ou titulaire d'un Pacs, du salarié survenant simultanément ou postérieurement au décès du salarié entraîne le versement au profit des enfants à charge du conjoint, concubin ou titulaire d'un Pacs, qui étaient initialement à charge du salarié au jour de son décès d'un capital égal au capital versé au décès toutes causes du salarié, y compris la majoration éventuelle pour enfant à charge.

Ce capital est réparti, par parts égales entre eux, directement aux enfants à charge dès leur majorité, à leurs représentants légaux ès qualités durant leur minorité.

Le versement de ce capital en cas de décès postérieur ou simultané du conjoint est égal à 100 % du montant du capital versé en cas de décès du salarié.

#### *b) Décès accidentel*

Cette garantie a pour objet le versement d'un capital supplémentaire en cas de décès du salarié consécutif à un accident.

Le montant du capital supplémentaire est fixé à 100 % de celui figurant au *a* ci-dessus en cas de décès du salarié.

Un accident est caractérisé par une lésion de l'organisme provoquée par un événement extérieur, soudain, non intentionnel de la part du salarié ou du bénéficiaire des garanties. Seul est pris en considération le décès survenant dans les 12 mois suivant la date de l'accident.

#### *c) Garantie frais d'obsèques en cas de décès des ayants droit du salarié*

Cette garantie a pour objet le versement, en cas de décès d'ayants droit du salarié (conjoint, concubin ou lié par un Pacs, ou enfant), d'une somme dont le montant est égal à un plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS). La prestation sera versée dans la limite des frais réellement engagés.

#### *d) Rente éducation*

Cette garantie a pour objet le service, au profit de chaque enfant à charge, d'une rente en cas de décès du salarié.

Le montant de la rente est fixé à 10 % du salaire de référence.

Cette rente est majorée de 50 % lorsque :

- le conjoint décède après le salarié, pendant l'existence du contrat d'adhésion ou de la garantie telle que définie dans le présent régime ;
- le conjoint et le salarié décèdent du fait d'un même événement, quel que soit l'ordre des décès.

La rente est versée tant que l'enfant répond à la définition d'enfant à charge.

La rente est versée directement à l'enfant dès sa majorité ou à son représentant légal ès qualités durant sa minorité.

#### *e) Incapacité de travail, invalidité, incapacité permanente professionnelle (IPP)*

Incapacité temporaire de travail :

La garantie a pour objet le service d'une indemnité journalière complémentaire en cas d'incapacité temporaire de travail du salarié ouvrant droit aux prestations en espèces de la sécurité sociale au

titre de l'assurance maladie ou de la législation sur les accidents du travail et maladies professionnelles.

L'indemnité journalière complémentaire est versée à compter du 91<sup>e</sup> jour d'arrêt continu et total de travail, tant que dure le service de la prestation sécurité sociale et au plus tard jusqu'au 1 095<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail.

Le service des indemnités journalières complémentaires cesse dès la survenance de l'un des événements suivants : cessation du service des indemnités journalières de la sécurité sociale ; liquidation de la pension de vieillesse de la sécurité sociale ; décès du salarié ; notification de classement en invalidité du salarié par la sécurité sociale.

Lorsque le régime de la sécurité sociale réduit ses prestations, les indemnités journalières complémentaires sont réduites à due concurrence.

Le montant de l'indemnité journalière est fixé à 80 % de la 365<sup>e</sup> partie du salaire de référence (dans la limite de la tranche A), sous déduction des prestations brutes versées au même titre par la sécurité sociale et d'un éventuel salaire à temps partiel.

La garantie ne vient pas se substituer à l'obligation de l'employeur de prendre en charge le maintien du salaire prévu par la loi de mensualisation n° 78-49 du 19 janvier 1978 et la loi du 25 juin 2008 sur la modernisation du marché du travail.

#### Invalidité :

La garantie a pour objet le service d'une rente d'invalidité complémentaire (dans la limite de la tranche A) en cas d'invalidité du salarié ouvrant droit à la pension d'invalidité de la sécurité sociale avec classement en 1<sup>re</sup>, 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie telles que définies à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale.

Le montant annuel de la rente complémentaire, y compris la rente d'invalidité brute servie par la sécurité sociale au titre de la 1<sup>re</sup>, 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie dans laquelle le salarié est classé et d'un éventuel salaire à temps partiel, s'élève à 80 % du salaire de référence.

Le service de la rente complémentaire cesse dès la survenance de l'un des événements suivants : cessation du service de la pension de la sécurité sociale ; liquidation de la pension de vieillesse de la sécurité sociale ; décès du salarié. La rente est réduite ou suspendue en cas de réduction ou de suspension de la pension versée par la sécurité sociale.

#### Incapacité permanente professionnelle (IPP) :

La garantie a pour objet le service d'une rente d'incapacité complémentaire (dans la limite de la tranche A) en cas d'accident du travail ou d'une maladie professionnelle conduisant à l'attribution par la sécurité sociale d'un taux d'incapacité permanente professionnelle.

Le montant de la rente d'incapacité est le suivant :

- incapacité permanente d'un taux compris entre 33 et 66 % :  $R \times 3/2 N$  (R étant la rente d'invalidité versée en cas d'invalidité 2<sup>e</sup> catégorie et N le taux d'incapacité déterminé par la sécurité sociale) ;
- incapacité permanente d'un taux supérieur à 66 % : 80 % du salaire de référence, y compris la rente d'incapacité permanente professionnelle servie par la sécurité sociale.

Le service de la rente complémentaire cesse dès la survenance de l'un des événements suivants : cessation du service de la rente de la sécurité sociale ; liquidation de la pension de vieillesse de la sécurité sociale ; décès du salarié. La rente est réduite ou suspendue en cas de réduction ou de suspension de la rente versée par la sécurité sociale.

Dispositions communes aux garanties incapacité temporaire, invalidité et à l'IPP :

Limitation au net d'activité :

Le cumul des sommes reçues au titre du régime général de la sécurité sociale et du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu (salaire à temps partiel ou quelconque revenu de substitution...) ne pourra conduire le salarié à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

### **Article 5.3**

#### *Portabilité des droits de prévoyance complémentaire en cas de cessation du contrat de travail*

Le présent article définit les modalités d'application du dispositif de portabilité instauré par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale. En cas de cessation du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, le salarié bénéficie du maintien des garanties de prévoyance dans les conditions ci-après.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur avant la date de cessation du contrat de travail.

#### *a) Modalités du maintien*

Le maintien des garanties de prévoyance « incapacité, invalidité, IPP, décès » s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité, sous réserve que l'ancien salarié ait fourni à l'ancien employeur ou à l'organisme assureur la justification de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Les droits garantis par le régime de prévoyance au titre de l'incapacité temporaire ne peuvent conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle l'ancien salarié ouvre droit et qu'il aurait perçue au titre de la même période.

#### *b) Durée et limites de la portabilité*

Le maintien des garanties prend effet dès la date de cessation du contrat de travail.

L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

L'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, qu'il remplit les conditions requises pour en bénéficier.

Le maintien des garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend une activité professionnelle, dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage, à la date d'effet de la liquidation de la pension de vieillesse de la sécurité sociale, en cas de décès.

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.

*c) Financement de la portabilité*

Le maintien des garanties au titre de la portabilité du présent régime obligatoire est financé par les cotisations de l'entreprise et des salariés en activité (part patronale et part salariale).

*d) Changement d'organisme assureur*

En cas de changement d'organisme assureur, les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

## **Article 6**

### *Conséquences du changement d'organisme assureur*

En cas de changement d'organisme assureur résultant de la résiliation d'un contrat souscrit dans le cadre de l'article 1<sup>er</sup> du présent accord, les garanties en cas de décès sont maintenues pour les salariés et anciens salariés bénéficiaires des prestations incapacité et invalidité complémentaires par l'organisme faisant l'objet d'une résiliation, et ce au niveau de prestation tel qu'il est défini par le texte conventionnel au jour de sa résiliation.

Les prestations incapacité, invalidité, rente éducation et rente de conjoint 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.

Par ailleurs, l'entreprise, en application de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, devra organiser la poursuite des revalorisations.

## **Article 7**

### *Révision. – Dénonciation*

Le présent accord peut être modifié selon le dispositif prévu à l'article L. 2261-7 du code du travail.

Sa dénonciation par l'une des parties est régie par l'article L. 2261-9 du même code.

En cas de dénonciation, une négociation sera organisée sans délai, afin de déterminer, le cas échéant, les nouvelles mesures de protection sociale permettant de promouvoir le régime de prévoyance.

## **Article 8**

### *Entrée en vigueur*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du travail.

L'extension du présent accord sera demandée dans les conditions prévues par l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Fait à Paris, le 8 juillet 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisations patronales :**

CNEC ;  
UNEC.

**Syndicats de salariés :**

FNECS CFE-CGC ;

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FCS UNSA ;

FCS CGT.