ACCORD DE PREVOYANCE DU 15 DECEMBRE 2014

ENTRE LES SOUSSIGNES :

- le Syndicat National des Cabinets de Recouvrement de créance et de Renseignements commerciaux (ANCR),
- le Syndicat National des Professionnels du Recouvrement (SNPR),
- la Fédération Nationale de l'Information d'Entreprise et de la Gestion de créance (FIGEC),
- les Services Intégrés du Secrétariat et des Télé-services (SIST),
- le Syndicat National des Professionnels de l'Hébergement (SYNAPHE),
- le Syndicat des Professionnels des Centres de Contact (SP2C),
- le Syndicat National des Prestataires de Services d'Accueil (SNPA),
- le Syndicat National des Organisateurs et Réalisateurs d'Actions Promotionnelles et Commerciales (SORAP),
- la Chambre Nationale des Entreprises de Traduction (CNET),
- l'Association des Acteurs de l'Enquête Civile (AAEC),

d'une part,

ET :

- La CFDT-F3C,
- La fédération Nationale de l'Encadrement du Commerce et des Services CFE-CGC FNECS,
- La CFTC-CSFV,
- La Fédération CGT des sociétés d'études,
- La FEC- FO,

d'autre part.

PREAMBULE

La branche des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire s'est dotée, depuis le 13 août 1999, d'un régime conventionnel collectif de prévoyance.

Depuis l'origine, ce régime a été assuré par le GNP et par l'OCIRP, en tant qu'assureurs désignés.

Il est rappelé que l'ensemble du régime conventionnel de prévoyance a été dénoncé par le collège patronal en date du 11 avril 2014. Cette dénonciation a visé l'ensemble l'accord du 13 août 1999, l'ensemble de ses avenants et la convention de gestion y afférente.

Suite à cette dénonciation, un accord transitoire a été conclu pour substituer, pendant la période de la clause de désignation restant à courir les assureurs historiquement désignés qui se sont retirés du régime au 31 décembre 2014.

C'est en ce sens qu'un avenant rectificatif à l'avenant n°8 du 1er juillet 2010 et un protocole technique indivisible ont été conclus par la branche le 15 décembre 2014.

Cet avenant à durée déterminée a prévu les conditions de couverture du régime conventionnel de prévoyance pour la période allant du 1er janvier au 30 juin 2015.

Le présent accord, auquel est également annexé un protocole technique indivisible, a vocation à s'appliquer au 1er juillet 2015, dans le prolongement de l'avenant conclu le 15 décembre 2014.

C'est dans le nouveau cadre légal applicable que la branche a entendu conclure le présent accord.

Elle a ainsi mis en œuvre, le 18 juillet 2014, un appel à candidatures ouvert à tout assureur susceptible d'assurer un régime collectif de garanties de prévoyance.

Cet appel à candidature a pris fin le 9 septembre 2014.

Ses objectifs étaient les suivants :

- d'optimiser l'adéquation services rendus / cotisations versées tout en privilégiant l'équilibre des contrats et l'économie générale du régime conventionnel,

- d'assurer une gestion efficace et uniforme des dossiers des salariés avec des délais courts et une proximité dans la relation,

- d'assurer une information claire et précise pour le pilotage du régime,

- d'assurer une information claire et précise pour les entreprises / salariés.

C'est en considération de ces éléments et dans le respect des termes de l'appel à candidatures que les partenaires sociaux, à l'issue de différentes auditions, ont décidé de recommander quatre assureurs.

C'est dans ce prolongement que le présent accord a été discuté et négocié conformément notamment aux dispositions de l'article L912-1 du Code de la sécurité sociale.

Article 1 : Champ d'application de l'accord

Le champ d'application du présent accord concerne les entreprises dont l'activité principale est constituée par une ou plusieurs des activités suivantes :

1. Les entreprises de téléservices qui font pour le compte de leurs clients les travaux de secrétariat, réception ou émission d'appels, télésecrétariat, domiciliation commerciale, bureautique et transfert de données informatiques et toutes prestations de services nécessaires au bon fonctionnement d'un bureau, d'une entreprise quelle que soit sa nature (commerciale, industrielle, service, profession libérale) et même des particuliers, en utilisant les nouvelles techniques de télécommunications.

Par ailleurs, les entreprises de services réalisant également toute opération manuelle de saisie, acquisition ou capture de données, à partir de tout support (papier, documents scannérisés, images numériques, etc.).

2. Les centres d'affaires et entreprises de domiciliation qui, en tant que prestataires de services, assurent à titre principal une assistance aux entreprises en leur offrant un service comprenant totalement ou partiellement la domiciliation fiscale ou commerciale, la mise à disposition de bureaux individuels équipés pour toute durée (à l'heure, au jour, à la semaine, au mois, à l'année, etc.), la mise à disposition d'installations téléphoniques et bureautiques, la mise à disposition de salles de réunion.

Par ailleurs, ils réalisent également à la demande de leur clientèle tous travaux spécifiques de bureautique.

Plus généralement, les centres d'affaires et entreprises de domiciliation permettent à toute entreprise, quelle que soit sa forme juridique de disposer de toute la logistique indispensable à l'exercice de son activité professionnelle.

3. Les entreprises de recouvrement de créances et/ ou de renseignements commerciaux ou économiques.

4. Les entreprises de traduction, quelle que soit leur forme juridique, pour autant qu'elles délivrent des prestations de services de traduction ainsi que toutes activités s'y rattachant.

5. Toute structure autonome à but lucratif ou non lucratif généralement appelée palais des congrès ou centre de congrès ayant pour vocation d'offrir à toutes personnes physiques ou morales un service d'organisation et de prestation de services, internes ou externes, et des équipements destinés à les accueillir et/ ou à animer leurs manifestations, à l'exclusion des foires et expositions.

Ils peuvent prendre éventuellement diverses appellations en y joignant ou non une ou plusieurs caractéristiques (festival, musique...) ainsi que le nom de la ville dans laquelle ils se situent.

6. Entrent également dans le champ d'application de la convention collective nationale des prestataires de services les entreprises dont l'activité principale réside dans :

- les services d'accueil à caractère événementiel : services d'accueil occasionnels dans le cadre de salons, conventions, colloques ou tout autre événement de relation publique ou commercial. Les services développés intègrent l'ensemble des composantes de l'accueil de réception : gestion de listings, attributions de badges, mallettes, documentation, vestiaire, service voiturier, acheminement de groupes incluant accueils en gares ou aéroports et visites de sites (ex. : usine ou autre site de production ou de réalisation) ;

- les actions d'animation et de promotion : de l'échantillonnage, distribution, etc., à la promotion des ventes en grands magasins ou GSM dont l'objectif est de faire connaître et de vendre les produits (ou services) du client aux consommateurs sur le lieu de vente.

Le type de prestation plus couramment développé est l'animation consistant à mettre en avant un produit, une marque ou un événement par le biais d'une distribution publicitaire, d'un échantillonnage, d'une dégustation, d'une vente-conseil, d'une démonstration dans les points de vente ou à l'extérieur ou plus simplement par le biais d'une présence en tenues publicitaires.

L'ensemble de ces prestations ont pour caractéristiques communes la mise en œuvre et la gestion complète de moyens humains et matériels dans le cadre d'une offre globale adaptée aux besoins de chaque client. Elles mettent en jeu le conseil, les ressources humaines terrain, la technologie informatique (matériels et logiciels de relevés, de transmission et d'analyse des données) et la logistique du matériel d'animation ou de promotion (stockage, expédition, installation et maintenance....) dans le cadre de la prestation ;

- la gestion annualisée de prestations de services d'accueil et d'accueil téléphonique en entreprises, la gestion totale de services d'accueil externalisés.

7. Les centres d'appels dont la vocation est de gérer à distance la relation que les entreprises souhaitent entretenir avec leurs clients et prospects. C'est un ensemble de moyens humains, organisationnels et techniques mis en place afin d'apporter à la demande et aux besoins de chaque client une réponse adaptée.

A ce titre, les centres d'appels se définissent comme des entités composées d'opérateurs, organisés par type de compétence et regroupés par équipes sur des plates-formes destinées à gérer, exclusivement par téléphone et à distance, des clients et/ ou des prospects en s'appuyant sur des systèmes de couplage téléphonique et informatique, que ce soit en émission ou en réception d'appels.

Entités de relation à distance, les centres d'appels optimisent l'outil téléphonique et ses connexions avec l'informatique et d'autres médias (courrier, fax, Minitel, Internet, extranet, SMS, wap, etc.).

Ils mettent en jeu quatre composantes majeures :

- les ressources humaines (téléconseillers, superviseurs, managers, formateurs...) ;

- la technologie (téléphonie, informatique, Internet, logiciels, progiciels, serveurs multimédia, bases de données, cartes de commutation, câblage...) ;

- la logistique (immobilier, mobilier, ergonomie de l'environnement matériel et de l'environnement écran....) ;

- une culture et des méthodes marketing (stratégie de l'entreprise, relation client, fulfillment, profitabilité...).

Par exception, le champ d'application de la convention collective des prestataires de services ne concerne pas les centres d'appels filiales de sociétés de télécommunications ou centres d'appels intégrés, lesquels entrent dans le champ d'application de la convention collective des télécommunications ;

Entrent enfin dans le champ d'application de la convention collective des prestataires de services les entreprises dont l'activité principale réside dans :

- les actions de force de vente : actions dont l'objectif est de développer les ventes des produits ou des services du client.

Ces actions regroupent les opérations ponctuelles (lancement de produits, opérations promotionnelles ou saisonnières) et les opérations permanentes.

Elles sont menées en particulier dans les points de vente de la grande distribution, de la distribution spécialisée (surfaces de bricolage, jardinage, téléphonie...), mais aussi auprès d'autres circuits de distribution ;

- les actions d'optimisation linéaire : actions dont l'objectif est de valoriser la présence, le positionnement et la visibilité des produits (ou services) du client dans son ou ses réseaux de distribution.

Ces actions regroupent les opérations de pose de PLV, implantations et réimplantations, destinées à mettre en avant les produits, mais aussi les opérations permanentes de veille commerciale en point de vente : relevés de prix, de présence et nombre de facings ainsi que des informations concernant la concurrence (celle de l'industriel pour lequel l'action est conduite).

Elles sont menées dans tous les réseaux de distribution.

8. Les entreprises qui pratiquent l'activité de recherche de débiteurs en masse, autrement appelée activité d'enquête civile, entrent dans le champ d'application de la convention collective des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire.

Afin d'éviter toute confusion avec toute autre activité, et notamment avec l'activité du recouvrement de créances, il a été décidé de définir clairement l'activité d'enquête civile.

Cette définition permet de clarifier le champ d'application de la réglementation LSI visé par l'article 20 de la loi n°83-629 du 12 juillet 1983.

L'activité d'enquête civile dont la finalité exclusive est la recherche de débiteurs en masse consiste à mettre en œuvre, pour le compte de tiers, dans le cadre d'une demande spécifique, tous moyens d'investigations destinés à déterminer les éléments relatifs aux coordonnées, à la solvabilité et au patrimoine d'une personne physique.

L'interrogation de bases de données issues de publicités légales ou de fichiers accessibles à titre gratuit et/ ou onéreux ne constitue pas une activité d'enquête civile.

Article 2 – Principe général

L'ensemble du personnel des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire bénéficie d'un régime de prévoyance global et indivisible comportant les garanties suivantes :

- incapacité ;
- invalidité ;
- incapacité permanente professionnelle ;
- décès ;
- frais d'obsèques ;
- rente éducation ;
- rente de conjoint ;
- rente survie handicap.

Article 3 : Bénéficiaires des garanties du régime de prévoyance

Bénéficie du présent régime l'ensemble des salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire titulaires d'un contrat de travail ou dont le contrat de travail est suspendu pour maladie ou accident ou dont la suspension du contrat de travail prévue par le code du travail donne lieu à un maintien de leur rémunération par l'employeur et/ ou au versement d'indemnités journalières financées au moins pour partie par l'employeur.

La notion de salarié s'entend pour tous les bénéficiaires d'un contrat de travail, qu'il soit à durée déterminée ou indéterminée.

Le bénéfice du régime de prévoyance est maintenu pendant leur période de chômage et pour une durée égale à la durée des derniers contrats de travail effectués au sein de la branche, appréciés en mois entiers, dans la limite de 12 mois, pour les salariés desdites entreprises dont la rupture du contrat de travail a pris effet postérieurement au 1er juin 2015.

Il est rappelé que pour les ruptures antérieures à cette date, le bénéfice du régime de prévoyance est maintenu dans les mêmes conditions, dans la limite de 9 mois.

Article 4 : Définition des garanties

4.1 - Incapacité

4.1.1 - Personnel concerné

Tout salarié quelle que soit son ancienneté.

4.1.2 - Définition de la garantie incapacité

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie de la vie courante ou un accident professionnel ou non, pris ou non en charge par la sécurité sociale (cas des salariés effectuant moins de 200 heures de travail dans le trimestre) il sera versé aux salariés des indemnités journalières.

4.1.3 - Point de départ de la garantie

En complément à la deuxième période de maintien de salaire à 75 % prise en charge par l'employeur et en relais à cette dernière période :

Après une franchise de 60 jours d'arrêt de travail continus pour les bénéficiaires de la portabilité des droits tels que définis par l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, et à l'article L911-8 du Code de la Sécurité Sociale pour toutes ruptures de contrats de travail intervenant à compter du 1er juin 2015, conformément à l'article 1 X de la loi n°2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

4.1.4 - Montant des prestations

Le montant des indemnités journalières s'élève à 80 % du salaire brut en maladie, accident de la vie courante accident du travail ou maladie professionnelle, y compris les indemnités journalières brutes versées par la sécurité sociale (reconstitué de manière théorique pour les salariés n'effectuant pas 200 heures par trimestre) limité à 100 % du salaire net fiscal sous déduction des cotisations non déductibles.

Les droits garantis par le régime de prévoyance au titre de l'incapacité temporaire ne peut conduire l'ancien salarié bénéficiant du maintien de son régime de prévoyance après la cessation de son contrat de travail, à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômages qu'il aurait perçues au titre de la même période en neutralisant la période de différé d'indemnisation (délai de carence de l'assurance chômage).

4.1.5 - Durée des prestations

Les prestations sont servies pendant la durée du service des indemnités journalières de la sécurité sociale, soit jusqu'à la reprise du travail, soit jusqu'au 1 095ème jour d'arrêt de travail ou à la date de mise en invalidité et, au plus tard, à la date de liquidation de la pension vieillesse (hormis le cas des salariés en situation de cumul emploi retraite).

4.2 - Invalidité

4.2.1 - Personnel concerné

Tout salarié quelle que soit son ancienneté (alinéa applicable au 1er janvier 2012).

4.2.2 - Définition de la garantie

Lorsque le salarié est classé par la Sécurité sociale dans l'une des catégories d'invalides définies à l'article L341-4 du Code de la Sécurité sociale (ou par le médecin contrôleur de l'organisme gestionnaire du régime pour les salariés ne bénéficiant pas des prestations de sécurité sociale en raison d'une insuffisance de droits), ou lorsque son invalidité résulte d'un accident du travail ou d'un maladie professionnelle entraînant un taux d'incapacité permanente partielle (IPP taux supérieur ou égal à 33%), il est versé au salarié une rente complémentaire à celle servie par la Sécurité sociale.

Pour les salariés ne bénéficiant pas des prestations de sécurité sociale en raison d'une insuffisance de droits dans le trimestre, la prestation de la Sécurité sociale est reconstituée de manière théorique.

4.2.3 - Montant des garanties

Le montant des garanties s'élève à :

- 15 % du salaire brut pour les salariés en 1ère catégorie par la sécurité sociale,
- 20 % du salaire brut pour les salariés classés en 2ème catégorie par la sécurité sociale,
- 30 % du salaire brut pour les salariés classés en 3ème catégorie par la sécurité sociale.

4.3 - Décès

4.3.1 - Personnel concerné

Tout salarié, quel que soit le nombre d'heures de travail effectué par mois, et quelle que soit l'ancienneté.

4.3.2 - Définition et bénéficiaires de la garantie

En cas de décès d'un salarié avant son départ à la retraite, il sera versé aux bénéficiaires un capital dont le montant est fixé à :

- Ensemble du personnel non affilié à l'AGIRC :
    - 150 % du salaire brut des 12 mois précédant l'événement en cas de décès toute cause,
    - 300 % du salaire brut des 12 mois précédant l'événement en cas de décès suite à accident.
- Ensemble du personnel affilié à l'AGIRC :
    - 400 % du salaire brut des 12 mois précédant l'événement en cas de décès toute cause, limité à TA,
    - 200 % du salaire brut des 12 mois précédant l'événement en cas de décès toute cause, au-delà de la TA,
    - 300 % du salaire brut des 12 mois précédant l'événement en cas de décès suite à accident au-delà de la TA,
    - 600 % du salaire brut des 12 mois précédant l'événement en cas de décès suite à accident limité à TA.

Clauses relatives à l'application de la garantie décès (toute cause et accidentel), communes à l'ensemble du personnel : le capital décès est majoré de 25 % du salaire de référence par enfant à charge au sens fiscal.

Le capital minimum ne pourra toutefois être inférieur à 4 plafonds mensuels de la sécurité sociale en vigueur à la date du sinistre. Ce capital sera de 3 plafonds mensuels lorsque le salarié décédé exerçait une activité à temps partiel.

Les bénéficiaires du capital décès sont :

- En premier lieu le(s) bénéficiaire(s) désigné(s) par le salarié.
- En l'absence de bénéficiaire désigné, dans l'ordre suivant :

- le conjoint non séparé et non divorcé ;
- le concubin, sous réserve que les deux personnes vivant en concubinage ne soient pas mariées, qu'elles vivent sous le même toit et que le concubinage soit notoire et permanent, à savoir qu'un enfant reconnu des deux parents est né de l'union, à défaut, qu'il peut être prouvé une période de deux ans de vie commune ;
- le partenaire auquel le salarié est lié par un pacte civil de solidarité ;
- à défaut, aux enfants nés, à naître, vivants ou représentés par parts égales entre eux ;
- à défaut, aux ascendants par parts égales entre eux ;
- à défaut, aux héritiers selon les règles de dévolution successorale.

4.3.3 - Invalidité permanente et absolue (IPA)

L'Invalidité Permanente et Absolue (classement en 3ème catégorie reconnue par la sécurité sociale ou par le médecin conseil) est assimilée au décès et donne lieu au versement du capital par anticipation.

4.3.4 - Double effet

Le décès postérieur ou simultané du conjoint de l'assuré, non participant au régime, entraîne le versement au profit des enfants à charge, d'un capital égal au capital garanti sur la tête de l'assuré.

4.4 - Frais d'obsèques

4.4.1 - Personnel concerné

Tout salarié, quelle que soit l'ancienneté.

4.4.2 - Définition de la garantie

En cas de décès du salarié, de son conjoint ou de l'un de ses enfants à charge, les frais d'obsèques sont remboursés à la personne qui les a acquittés pour leur montant réel, limité toutefois à 2 plafonds mensuels de la sécurité sociale.

4.5 - Rente éducation

4.5.1 - Personnel concerné

Tout salarié, quelle que soit l'ancienneté.

4.5.2 - Définition de la garantie

En cas de décès ou d'invalidité permanente et absolue (IPA soit une invalidité de 3ème catégorie) d'un salarié, il sera versé au profit de chaque enfant à charge, une rente temporaire dont le montant est fixé à :

- 15 % du salaire annuel de référence par enfant âgé de 0 à 16 ans ;
- 20 % du salaire annuel de référence par enfant âgé de plus de 16 ans, et ce jusqu'à 18 ans ou 26 ans (si les conditions ci-après sont remplies).

En cas de décès ou d'invalidité permanente et absolue (IPA soit une invalidité de 3ème catégorie) d'un salarié, il sera versé au profit de chaque enfant à charge, une rente plancher obligatoire à hauteur de 1 500 € / an.

Sont considérés à charge pour le bénéfice de la rente éducation indépendamment de la position fiscale, les enfants à naître, nés viables, recueillis (soit les enfants de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint, du concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité) du participant 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.

Sont également considérés comme enfants à charge au moment du décès du participant, les enfants du participant, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :

- jusqu'à leur 18ème anniversaire sans condition ;
- jusqu'à leur 26ème anniversaire sous les conditions suivantes :
    - De poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au CNED ;
    - 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 plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
    - D'être préalablement, à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrit auprès du régime d'assurance chômage comme demandeur d'emploi ou stagiaire de la formation professionnelle ;
    - D'être employé dans un ESAT (Etablissement de Service d'Aide par le travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleur handicapé.

La rente est versée sans limitation de durée au bénéficiaire lorsque l'enfant à charge au moment du décès du participant est reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2ème ou 3ème catégorie de la Sécurité Sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou tant qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civil.

Cet état d'invalidité doit être reconnu avant la limite de versement de la rente éducation dont les termes sont prévus ci-dessus.

4.6 - Rente conjoint

4.6.1 - Personnel concerné

Tout salarié, quelle que soit l'ancienneté.

4.6.2 - Définition de la garantie

En cas de décès, une rente viagère est versée avant l'âge légal d'ouverture du droit à pension de retraite au profit du conjoint survivant dont le montant est fixé à 15 % du salaire annuel brut.

En tout état de cause et en cas de décès avant l'âge légal du droit à pension de retraite, une rente viagère plancher est versée au profit du conjoint survivant à hauteur de 1 500 € / an.

4.7 - Rente de survie Handicap

4.7.1 - Personnel concerné

Tout salarié, quelle que soit l'ancienneté.

4.7.2 - Définition de la garantie

En cas de décès d'un salarié ayant un enfant handicapé, il est versé à cet enfant, quel que soit son âge, une rente de survie viagère.

Le montant de la rente, fixé à 500 euros mensuels, n'entre pas dans le calcul des plafonds ouvrant droit aux aides sociales des personnes handicapées.

Notion de handicap :

Est reconnu comme handicapé, l'enfant légitime, naturel ou adoptif atteint d'une infirmité physique et/ou mentale qui l'empêche soit de se livrer, dans des conditions normales de rentabilité, à une activité professionnelle, soit s'il est âgé de moins de 18 ans, d'acquérir une instruction ou une formation professionnelle d'un niveau normal, tel défini par l'article 199 septies 2° du Code général des impôts.

GBF FL

Le handicap est apprécié au jour du décès ou de l'invalidité absolue et définitive assimilable au décès du participant.

4.8 - Portabilité des garanties

4.8.1 - Bénéficiaires du mécanisme de portabilité

Conformément à l'article 3 du présent accord, les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L911-1 du Code de la sécurité sociale, contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité bénéficient du maintien de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions définies ci-après :

1° Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur ;

2° Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été couverts chez le dernier employeur ;

3° Lorsque son contrat de travail est rompu dans les conditions précitées, l'ancien salarié bénéficie du maintien de la couverture de prévoyance dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité.

4° Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

5° L'ancien salarié justifie du respect des conditions du présent article auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties ;

6° L'employeur a l'obligation d'informer le salarié licencié de la portabilité des garanties de prévoyance dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

En outre, l'ancien salarié doit l'informer de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de portabilité des droits de prévoyance. Une notice d'information sera fournie par l'organisme assureur et remise aux salariés par l'employeur mentionnant les conditions d'application de la portabilité.

Pour toute rupture du contrat de travail intervenant à compter du 1er juin 2015, le dispositif de portabilité sera régi par les dispositions de l'article L911-8 du Code de la Sécurité sociale, conformément à l'article 1 X de la loi n°2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

CFDT

4.8.2 - Durée de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de rupture ou de fin du contrat de travail de l'assuré.

Pour toute rupture intervenue à compter du 1er juin 2015, il s'applique pendant sa période de chômage pour une durée égale à celle de son dernier contrat de travail et comprise entre 1 et 12 mois maximum de couverture. Cette durée est appréciée en mois entiers.

Pour toute rupture intervenue avant le 1er juin 2015, la portabilité des droits prévoyance est portée à 9mois maximum, selon les mêmes modalités.

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

- lorsque l'ancien salarié reprend un emploi ;
- lorsque l'ancien salarié ne peut plus justifier, auprès de son organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- à la date de liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;
- lorsque l'ancien salarié décède au cours de la période de portabilité.

La suspension des allocations du régime 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.

4.8.3 - Salaire de référence

Le salaire de référence pris en compte pour le service des prestations dans le cadre de la portabilité des droits (article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 et à compter du 1er juin 2015, article L911-8 du Code de la Sécurité Sociale, conformément à l'article 1 X de la loi n°2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi) après rupture du contrat de travail, est le salaire TA/TB/TC perçu au cours des 12 mois précédant la date de notification de la rupture du contrat de travail ou la date effective de fin de contrat pour les contrats de travail à durée déterminée, ayant donné lieu à cotisations.

Article 5 : Salaire de référence

Le salaire de référence pris en compte pour le service des prestations est égal au salaire brut tranches A, B et C perçu au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail, le décès ou l'événement ayant donné lieu à invalidité permanente et absolue, primes incluses.

Le salaire de référence pris en compte pour le service des prestations dans le cadre de la portabilité des droits (article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008) après rupture du contrat de travail, est le salaire TA/TB/TC perçu au cours des 12 mois précédents la date de notification de la rupture du contrat de travail ou la date effective de fin de contrat pour les contrats de travail à durée déterminée, ayant donné lieu à cotisations.

Article 6 : Cotisations

6.1 - Taux global de cotisation

A compter du 1er juillet 2015 et jusqu'au 31 décembre 2015 au plus tard, les partenaires sociaux ont convenu d'appliquer le taux unique contractuel suivant :

- Pour l'ensemble du personnel non affilié à l'AGIRC :
    - 1,02 % de la tranche A ;
    - 1,02 % de la tranche B.

Après l'étude des comptes et l'analyse de l'équilibre du régime à la date de signature du présent accord, il a été convenu d'ajouter au taux susvisé un taux complémentaire de 0,05% au titre de la reprise du passif du régime conventionnel.

Le taux unique contractuel global pour le personnel non affilié à l'AGIRC est donc de 1,07% de la tranche A et de la tranche B.

- Pour l'ensemble du personnel affilié à l'AGIRC :
    - 1,50 % de la tranche A ;
    - 1,44 % de la tranche B et de la tranche C.

Ce taux unique contractuel de cotisation globale est mis en place compte tenu de la mutualisation des réserves historiquement constituées par la branche dans le cadre de son régime conventionnel de prévoyance.

La ventilation de cette cotisation globale, garantie par garantie, est détaillée dans le protocole technique annexé au présent accord et indivisible de ce dernier.

Il est expressément convenu que les taux susvisés s'appliqueront entre le 1er juillet 2015 et le 31 décembre 2015.

Au-delà et en fonction de l'audit des comptes du régime conventionnel qui sera effectué par la branche lors du premier semestre 2015, ces taux seront revalorisés pour déterminer un taux unique d'équilibre global.

Ce taux qui découlera d'un nouvel accord, devrait être a minima compris entre 1,25 et 1,30% pour l'ensemble du personnel non affilié à l'AGIRC, entrera en vigueur au 1er janvier 2016.

Il est expressément convenu que les partenaires sociaux seront accompagnés d'un actuaire indépendant pour l'accompagner dans le pilotage technique et financier du présent régime de prévoyance.

Les frais de cet accompagnement seront pris en charge conformément aux modalités visées dans le protocole technique annexé au présent accord et indivisible de ce dernier.

6.2 - Répartition de la cotisation

Pour les salariés non affiliés à l'AGIRC, la cotisation globale est répartie à hauteur de :

- 55 % à la charge de l'employeur ;
- 45 % à la charge du salarié.

Pour les salariés affiliés à l'AGIRC, la cotisation globale est répartie à hauteur de :

- pour la tranche A : 100 % à la charge de l'employeur;
- pour les tranches B et C :
    - 55 % à la charge de l'employeur ;
    - 45 % à la charge du salarié.

Toute entreprise entrant dans le champ d'application du présent accord, qui ne serait pas couverte par l'un des assureurs recommandés par le régime conventionnel, devra s'assurer que son contrat d'assurance respecte la répartition susvisée de la contribution globale au régime.

En particulier et compte tenu du taux unique de la cotisation globale applicable entre le 1er juillet 2015 et le 31 décembre 2015, la fraction de la part salariale ne pourra pas être supérieure aux taux suivants :

- Pour les salariés non affiliés à l'AGIRC :
    - 0,4815% TA et TB ;
- Pour les salariés affiliés à l'AGIRC :
    - 0% TA ;
    - 0,648% TB et TC.

Le pourcentage maximum de la part salariale devra être respecté quelque soit l'évolution du taux unique global du régime, en particulier lorsqu'il évoluera, au 1er janvier 2016 notamment.

6.3 - Financement du mécanisme de portabilité

Le présent régime prévoit le maintien des garanties de prévoyance aux salariés dont le contrat de travail est rompu, ce maintien étant financé par les cotisations versées pour les salariés actifs (part patronale et part salariale) dans les répartitions de la cotisation globale définie ci-dessus, conformément aux termes du protocole technique annexé et indivisible du présent accord.

6.4 - Financement de prestations à caractère non directement contributif

Conformément aux dispositions de l'article L912-1 du Code de la sécurité sociale et dans la mesure où le présent régime institue des garanties collectives assurées par des organismes recommandés, il est convenu que des prestations à caractère non directement contributif sont financées dans le cadre de la cotisation globale susvisée.

Le protocole technique annexé au présent accord et indivisible de ce dernier expose les modalités de ce financement.

Il est expressément convenu par les partenaires sociaux signataires du présent accord qu'ils se réuniront dès la parution du décret mentionné au I de l'article L912-1 susvisé.

Le présent accord et son protocole technique seront modifiés en conséquence.

6.5 - Financement des revalorisations

Le financement des revalorisations des sinistres en cours sera assuré dans le cadre du dispositif conventionnel pour les entreprises ayant maintenu leur adhésion au sein des organismes assureurs recommandés ou ayant adhéré au dispositif conventionnel au plus tard le 1er janvier 2016.

Pour les entreprises adhérentes à une date ultérieure, le financement des revalorisations des sinistres en cours fera l'objet d'une pesée spécifique à chacune des entreprises.

Article 7 : Institutions gestionnaires

8.1 - Co-Recommandation

En application des dispositions de l'article L912-1 du Code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux ont décidé de recommander 4 organismes solidairement assureurs des garanties du régime à l'issue d'une procédure de mise en concurrence ayant respecté

les conditions de transparence, d'impartialité et d'égalité de traitement entre les candidats.

La présente co-recommandation s'inscrit dans le prolongement de la clause de désignation qui a été en vigueur dans la branche en application de l'avenant n°8 du 1er juillet 2010 pour une durée quinquennale et arrivée à son terme le 30 juin 2015 minuit.

Par conséquent et en application du présent accord, les organismes assureurs co-recommandés à compter du 1er juillet 2015 sont :

- Pour l'assurance des garanties incapacité de travail, invalidité, décès-IPA et frais d'obsèques :
    - APICIL : 54 rue Joannes Carret – 69009 LYON
    - MALAKOFF MEDERIC : 21 rue Lafitte – 75009 PARIS
    - MUTEX : 125 avenue de Paris – 92327 CHATILLON CEDEX
- Pour l'assurance des garanties rentes, par délégation de gestion :
    - OCIRP : 17 rue de Marignan – 75008 PARIS

Les modalités pratiques de fonctionnement de cette co-recommandation sont précisées dans le protocole technique annexé au présent accord et indivisible de ce dernier.

Toute entreprise qui ne serait pas assurée par l'un des assureurs susvisés devra veiller à ce que son contrat d'assurance prévoie des garanties au moins équivalentes à celles prévues par le présent régime pour une contribution salariale au moins aussi favorable.

8.2 - Apérition du régime

L'apérition du régime est confiée à l'un des co-assureurs pour une durée de 3 ans à compter du 1er juillet 2015.

A l'issue de cette durée, les partenaires sociaux pourront décider de confirmer l'organisme apériteur à son poste ou de confier l'apérition à un autre organisme recommandé.

La décision des partenaires sociaux sera éclairée par un bilan de l'apérition triennale établi sur la base d'un cahier des charges défini dans le protocole technique annexé au présent accord et indivisible de ce dernier.

Les partenaires sociaux ont convenu de confier l'apérition du régime pour les trois premiers exercices à MALAKOFF MEDERIC.

8.3 - Durée de la recommandation

L'ensemble des assureurs susvisés sont recommandés pour assurer les garanties

instaurées par le présent régime de prévoyance pour une durée maximale de 5 ans.

Six mois au moins avant l'échéance de cette période, les modalités d'organisation de la recommandation seront réexaminées par les partenaires sociaux.

Ce réexamen pourra éventuellement entrainer un changement d'organisme(s) assureur(s) qui s'effectuera, le cas échéant, dans le cadre des dispositions de légales et réglementaires applicables.

8.4 - Organisation des relations entre et avec les assureurs

Le protocole technique annexé au présent accord et indivisible de ce dernier fixe les conditions et modalités des relations entre les différent assureurs recommandés.

Il fixe également les conditions et modalités des relations entre ces assureurs et la branche des prestataires de service dans le secteur tertiaire.

Il fixe enfin les conditions et modalités des relations entre les assureurs et les entreprises et les salariés couverts par le présent régime conventionnel collectif de prévoyance.

8.5 - Revalorisation des garanties en cours de service

Les conditions de revalorisation des garanties en cours de service au 1er juillet 2015 seront régies par les dispositions du protocole technique susvisé indivisible du présent accord.

8.6 - Revalorisation des prestations

Les conditions de revalorisation des prestations seront régies par les dispositions du protocole technique susvisé indivisible du présent accord. La revalorisation éventuelle dépendra des résultats techniques et financiers du régime et des assureurs sans pouvoir dépasser l'évolution du point conventionnel.

Article 9 : Commission paritaire nationale de prévoyance

La Commission paritaire nationale de prévoyance créée par l'accord du 13 août 1999, composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés, et signataires du présent accord et d'un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs, est confirmée dans son rôle consistant à suivre l'application et l'évolution du présent accord et du régime de prévoyance conventionnel.

Son fonctionnement est régi conformément aux dispositions conventionnelles applicables.

Chaque délégation peut se faire assister par un conseiller technique.

Article 10 : Date d'effet

Le présent accord s'appliquera à l'ensemble des entreprises et salariés figurant dans son champ d'application conventionnel, à compter du 1er juillet 2015 au plus tard, en substitution de l'accord du 13 août 1999 modifié par avenants, tel que dénoncé par le collège patronal le 11 avril 2014.

Le présent accord entrera en vigueur au plus tard le 1er juillet 2015, en tout état de cause à l'expiration de l'avenant rectificatif conclu par la branche le 15 décembre 2014 pour une durée déterminée prenant fin au 30 juin 2015.

L'entrée en vigueur du présent accord est indépendante de sa date d'extension, dont il est toutefois précisé que les parties la demanderont auprès du ministère compétent à l'expiration du délai légal d'opposition.

Il est ainsi convenu que le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, conformément à l'article L2231-6 du Code du travail.

Il est par ailleurs précisé que le protocole technique annexé au présent accord et qui est indivisible de ce dernier se substitue à la convention de gestion conclue le 13 août 1999 et entre en vigueur concomitamment au présent accord, soit au 1er juillet 2015, date d'échéance du protocole technique conclu de manière indivisible à l'avenant du 15 décembre 2014.

Article 11 : Durée de l'accord – révision et dénonciation

Sans préjudice des dispositions de l'article L912-1 du Code de la sécurité sociale et des termes de l'article 8 susvisé, le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra faire l'objet d'une révision, conformément aux articles L2261-7 du Code du travail, 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.

L'accord pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires, moyennant le respect d'un préavis de 6 mois.

Les modalités de dénonciation sont fixées par les articles L2261-10 et suivants du Code du travail. Toutefois, les nouvelles négociations devront être engagées dans le mois de la signification de la dénonciation.

Le protocole technique annexé au présent accord et indivisible de ce dernier pourra être révisé et dénoncé dans les mêmes conditions.

FSP

Fait à Paris, le 15 décembre 2014,
(en 20 exemplaires originaux)

Pour les organisations patronales :

FIGEC
Madame LAMEYRE

ANCR
Monsieur GINGEMBRE

SYNAPHE
Monsieur CHARBONNIER

SIST
Madame CAPITAINE

SNPR
Monsieur FLONER

SP2C
Monsieur DIDIER

SORAP
Monsieur CADIOU

SNPA
Monsieur LIXI

CNET
Monsieur BASTOS

AAEC
Monsieur ORIA

Pour les organisations syndicales :

CFDT-F3C
Madame LEJEUNETO

CFE-CGC - FNECS
Monsieur LABRINI

CFTC-CSFV
Monsieur CHIARONI

Fédération CGT des sociétés d'études
Madame BENFIGUIG

FEC-FO
Madame SIMON

P/o C. Bouchet de Fanis