

SOLIDARITÉS

ÉTABLISSEMENTS SOCIAUX ET MÉDICO-SOCIAUX

MINISTÈRE DES SOLIDARITÉS
ET DE LA SANTÉ

Arrêté du 24 février 2020 relatif à l'agrément de certains accords de travail applicables dans les établissements et services du secteur social et médico-social privé à but non lucratif (JORF n° 0071 du 22 mars 2020)

NOR : SSAA2007321A

Le ministre des solidarités et de la santé,
Vu le code de l'action sociale et des familles, notamment ses articles L. 314-6 et R. 314-197 à R. 314-200 ;
Vu les avis de la Commission nationale d'agrément, mentionnée à l'article R. 314-198, en date du 20 février 2020 ;
Vu les notifications en date du 24 février 2020,

Arrête :

Art. 1^{er}. – Sont agréés, sous réserve de l'application des dispositions législatives ou réglementaires en vigueur, à compter de la date prévue dans le texte ou, à défaut, de la date de publication du présent arrêté au *Journal officiel* de la République française, les accords collectifs de travail et décisions suivants :

A. – Accords de branches et conventions collectives nationales

I. – Confédération des employeurs du secteur sanitaire, social et médico-social

Accord du 29 octobre 2019 relatif à la mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Accord du 29 octobre 2019 relatif à la définition des formations accessibles par le dispositif de promotion en alternance (dispositif Pro A).

II. – Convention collective du 26 août 1965 (UNISSS)

Avenant n° 3-2019 du 29 octobre 2019 relatif à l'organisation au niveau national d'un régime collectif et obligatoire de complémentaire santé.

B. – Accords d'entreprise et décisions unilatérales

I. – Fondation OPTEO (12850 Onet-le-Château)

Accord du 16 décembre 2019 relatif à l'attribution d'une prime exceptionnelle en faveur du pouvoir d'achat.

II. – Association l'Étoile de Siloé (35134 Coesmes)

Accord du 4 février 2019 relatif à la mise en place d'une grille de déroulement de carrière pour les personnels non qualifiés des services généraux et révision des modalités de bénéfice de la prime du dimanche pour les salariés soumis à la sujétion des transferts de résidents.

III. – Association EVA Tutelles (38240 Meylan)

Accord du 15 janvier 2020 relatif à la mise en place d'un dispositif d'intéressement dans le cadre de la prime exceptionnelle en faveur du pouvoir d'achat.

IV. – Association d'hébergement, de soins et d'aide aux personnes (AHSAP) (45240 La Ferté-Saint-Aubin)

Décision unilatérale du 2 décembre 2019 relative à la mise en place d'une complémentaire santé.

V. – Association de soins et d'aide à domicile (ASAD)
(45240 La Ferté-Saint-Aubin)

Décision unilatérale du 2 décembre 2019 relative à la mise en place d'une complémentaire santé.

VI. – ALEFPA
(59043 Lille)

Décision unilatérale du 18 décembre 2019 relative à l'attribution d'une prime exceptionnelle en faveur du pouvoir d'achat.

VII. – Association d'Hygiène sociale de Franche-Comté
(25000 Besançon)

Accord du 27 août 2019 relatif à la mise en place et au fonctionnement du comité social et économique.

VIII. – Centre psychopédagogique Henri Wallon
(44100 Nantes)

Accord du 16 décembre 2019 relatif au fonctionnement du comité social et économique.

IX. – Comité mosellan de sauvegarde de l'enfance, de l'adolescence et des adultes (CMSEA)
(57000 Metz)

Avenant du 8 janvier 2020 relatif à la mise en place du comité social et économique.

X. – ORSAC
(69002 Lyon)

Accord du 19 décembre 2019 relatif à la mise en place du comité social et économique.

XI. – Association Rayon de soleil de l'enfance du Lyonnais
(69160 Tassin-la-Demi-Lune)

Accord du 21 novembre 2019 relatif à la mise en place du comité social et économique.

XII. – France Horizon
(75010 Paris)

Accord du 11 juillet 2019 relatif à la mise en place du comité social et économique.

Art. 2. – Ne sont pas agréés, les accords collectifs de travail suivants :

I. – Association Accueil et Famille
(31000 Toulouse)

Accord du 3 juin 2019 relatif à la participation des assistants familiaux au service de prestation à domicile.

II. – Association Tutélaire de Haute-Loire
(43009 Le Puy-en-Velay)

Accord du 19 décembre 2019 relatif à la mise en place d'un dispositif d'intéressement dans le cadre de la prime exceptionnelle en faveur du pouvoir d'achat.

Art. 3. – La directrice générale de la cohésion sociale est chargée de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 24 février 2020.

Pour le ministre et par délégation :
La directrice générale de la cohésion sociale,
V. LASSERRE

Nota. – Le texte des accords cités à l'article 1^{er} (A) ci-dessus sera publié au *Bulletin officiel* santé protection sociale – solidarités n° 20/03, disponible sur les sites intranet et internet du ministère des solidarités et de la santé.

ANNEXES

ANNEXE 1

ACCORD DU SECTEUR DES ACTIVITÉS SANITAIRES, SOCIALES ET MÉDICO-SOCIALES PRIVÉ À BUT NON LUCRATIF N° 2019-02 DU 29 OCTOBRE 2019 VISANT À INSTALLER LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION (CPPNI) ET À METTRE EN PLACE UNE ASSOCIATION PARITAIRE POUR ASSURER LE FINANCEMENT DES INSTANCES PARITAIRES DU SECTEUR

PRÉAMBULE

Le secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif tend à se structurer afin, notamment, de favoriser sa représentation et favoriser le dialogue social.

Conformément à la loi, les partenaires sociaux ont entamé des négociations pour mettre en place la nouvelle instance de négociation et d'interprétation.

Le présent accord a pour objet de supprimer et remplacer les dispositions de l'accord relatif à la CPB du 11 mars 1996 modifié par avenant n° 1 en date du 6 mai 2014, au regard de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels qui instaure une Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI).

Il supprime également le règlement intérieur de la CPB en date du 28 avril 2004 modifié par avenant n° 1 du 6 mai 2014.

Dans le même temps, les organisations d'employeurs ont mis en place une représentation patronale unique, à travers la création d'une Confédération du secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif.

Au regard de ce qui précède, les parties signataires du présent accord prennent les dispositions suivantes.

Article 1^{er}

Objet de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI)

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation exerce les missions d'intérêt général définies par l'article L. 2232-9 du code du travail.

Elle exerce également les missions d'observation de la négociation collective.

Article 2

Négociations

2.1. Rôle

La CPPNI a pour mission de négocier des accords ayant vocation à être étendus couvrant l'intégralité des entreprises de son champ d'application tel que défini par l'accord 2005-03 du 18 février 2005 et de ses avenants.

2.2. Composition

La CPPNI est composée de 4 membres dûment mandatés par organisation syndicale représentative de salariés conformément à l'arrêté de représentativité en vigueur sur le secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif et autant de représentants pour les organisations professionnelles d'employeurs représentatives que de représentants pour l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

2.3. Fonctionnement

La CPPNI se réunit au moins 4 fois par an.

Le calendrier des réunions est fixé paritairement conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Un programme annuel de travail est établi en tenant compte des propositions de chaque organisation syndicale représentative de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives.

L'ordre du jour de chaque réunion est élaboré lors de la séance de négociation précédente, en tenant compte des propositions de chaque organisation syndicale représentative de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives.

Les convocations sont adressées aux organisations syndicales représentatives de salariés immédiatement après la fixation du calendrier des réunions de la Commission. Les documents nécessaires à la négociation, notamment les projets d'accord, sont adressés préalablement à la réunion au moins 10 jours calendaires avant la date prévue pour la négociation.

La Présidence est assurée par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives qui en assurent le secrétariat, dont la rédaction du projet de Procès-Verbal présenté lors de la réunion suivante pour amendements et validation.

Article 3

Interprétation

3.1. *Rôle*

La CPPNI dans sa configuration d'interprétation a pour mission d'interpréter les accords qu'elle a conclus lorsqu'elle est saisie à cette fin.

3.2. *Composition*

La CPPNI dans sa configuration d'interprétation est composée de 2 membres dûment mandatés par organisation syndicale représentative de salariés conformément à l'arrêté de représentativité en vigueur sur le secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif et autant de représentants pour les organisations professionnelles d'employeurs représentatives que de représentants pour l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

3.3. *Fonctionnement*

La CPPNI peut être saisie par une organisation professionnelle d'employeurs représentative ou par l'une des organisations syndicales représentatives de salariés.

Elle peut également être saisie par une juridiction judiciaire française en interprétation d'un accord qu'elle a conclu.

Après réception de la saisine, la Commission se réunit dans un délai de deux mois maximum déduction faite des périodes de congés scolaires d'été.

Elle est présidée de manière alternée à chaque commission par un représentant employeur ou un représentant salarié. Le secrétariat est assuré par un représentant employeur.

Les avis de la Commission sont pris à l'unanimité.

Un procès-verbal des avis est rédigé et approuvé en séance par les membres présents. Les avis sont adressés aux membres de la CPPNI.

Article 4

Observatoire de la négociation collective

4.1. *Rôle*

La CPPNI dans sa configuration d'observatoire assure les missions d'observatoire de la négociation collective conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail.

Par ailleurs, conformément à l'article L. 2232-9 3° du code du travail, elle établit un rapport annuel d'activité comprenant un bilan de l'action du secteur « en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ».

4.2. *Composition*

La CPPNI dans sa configuration d'observatoire est composée de 2 membres dûment mandatés par organisation syndicale représentative de salariés conformément à l'arrêté de représentativité en

vigueur sur le secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif et autant de représentants pour les organisations professionnelles d'employeurs représentatives que de représentants pour l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

4.3. *Fonctionnement*

La commission se réunit au moins deux fois par an.

Pour exercer sa mission d'observation, la CPPNI est destinataire de tous les accords des entreprises du secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif et des accords d'entreprise de la Croix-Rouge française. Elle est également destinataire des accords de branches composant le secteur d'activités.

Les modalités de consultation et de travail de cet observatoire seront précisées par le règlement intérieur prévu à l'article 5.5 du présent accord.

Article 5

Modalités de fonctionnement de la CPPNI

5.1. Modalités de prise de décision

Les décisions sont prises paritairement à la majorité qualifiée de 150 mandats, sachant que les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives disposent respectivement de 100 mandats. Chaque organisation syndicale représentative de salariés dispose d'un nombre de mandats correspondant à son pourcentage de représentativité, fixé par l'arrêté de représentativité en cours de validité.

En cas d'absence d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés, et en l'absence de mandat de représentation donné par une organisation absente à une organisation présente, les décisions ne sont pas prises à la majorité qualifiée de 150 mandats, mais à la majorité qualifiée représentant 75 % de l'ensemble des mandats détenus par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives et les organisations syndicales représentatives de salariés présentes ou représentées en séance.

5.2. Mise en place d'une association paritaire de financement des instances paritaires du secteur

5.2.1. Création d'une association paritaire

Il sera créé une association paritaire de financement des instances paritaires du secteur.

Les statuts détermineront la gouvernance, dont un conseil d'administration auquel participe de droit chaque organisation syndicale représentative de salariés conformément à l'arrêté de représentativité en vigueur sur le secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif et chaque organisation professionnelle d'employeurs représentative du secteur.

L'association mettra en place un règlement intérieur qui déterminera notamment les modalités de collecte des contributions et de remboursement des frais.

5.2.2. Finalité de l'association paritaire

Les fonds collectés sont destinés à rembourser, pour les représentants salariés et employeurs, sur justificatifs et dans les limites fixées par le règlement intérieur :

- les temps d'instances ;
- les temps de préparation ;
- les temps de transport ;
- les frais de repas, transports et d'hébergement ;
- ainsi que les salaires des participants aux préparations et réunions paritaires.

Les frais de collecte et les frais de fonctionnement de l'association paritaire visée à l'article 5.2.1 seront également à la charge du fonds de financement des instances paritaires du secteur.

Les fonds non consommés seront reportés à la clôture des comptes sur l'exercice suivant.

5.2.3. Montant de la contribution et modalités de recouvrement

La contribution financière instaurée par le présent accord est fixée à 0,0035 % de la masse salariale brute déclarée dans la DSN au 31 décembre de l'année N-1.

Elle est appelée, chaque année, dès le 1^{er} euro.

Elle est obligatoire pour tous les employeurs entrant dans le champ d'application défini dans l'accord de branche 2005-03 étendu, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Le règlement intérieur déterminera l'organisme en charge de la collecte des fonds.

5.3. *Autorisations d'absences*

Toute participation à une réunion d'instance ou groupe de travail paritaire du secteur est assimilée à du temps de travail effectif. Elle ouvre droit au maintien de la rémunération ainsi qu'à autorisations d'absences qui couvrent les temps de déplacements ainsi que les temps de préparation aux réunions.

Lorsque cette participation se déroule sur un jour de congé ou de repos planifié, elle ouvre droit à rémunération ou à report de ce jour de congé ou de repos.

Pour préparer leur participation aux réunions d'instances ou groupes de travail, les membres bénéficient d'un temps de préparation égal au temps de la réunion. Il ne peut être octroyé un temps inférieur à une journée.

Par ailleurs, pour se rendre aux différentes réunions d'instances ou groupes de travail, les membres disposent d'une demi-journée par trajet pour un temps de déplacement égal ou inférieur à 3 heures sur la base SNCF ou d'une journée par trajet pour un temps de déplacement supérieur à 3 heures sur la base SNCF.

5.4. *Mise en place de groupes de travail paritaires*

La CPPNI décidera, selon les modalités de prises de décisions visées à l'article 5.1 du présent accord, de la mise en place de groupes de travail paritaires.

La CPPNI en définira les missions et objectifs.

5.5. *Règlement intérieur*

Un règlement intérieur déterminera les autres modalités de fonctionnement de la CPPNI.

Article 6

Rôle de la CPNE-FP et des DR CPNE-FP

6.1. *CPNE-FP*

6.1.1. Missions

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle exerce les missions suivantes en matière de formation professionnelle :

- la définition des orientations du secteur en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
- la fixation des coûts de prise en charge des contrats d'apprentissage, de professionnalisation et de la professionnalisation en alternance conformément aux dispositions légales et du présent accord ;
- la création de certifications professionnelles de branches qui pourront être inscrites au RNCP ou au Répertoire spécifique des habilitations et certifications ;
- la définition des actions de formation prioritaires qui pourront faire l'objet d'un financement au titre de l'abondement du CPF ;
- la recherche de partenariats pour favoriser le développement de la formation professionnelle ;
- le suivi de la mise en application des accords conclus dans le secteur en matière de formation professionnelle ;
- la communication *via* l'OPCO Santé d'une trame d'entretien professionnel ;
- toute action de promotion et de développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

Elle exerce les missions suivantes en matière d'emploi :

- l'examen périodique de l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications dans le secteur sur la base des travaux réalisés par l'Observatoire prospectif, des métiers, des qualifications et des compétences. Les résultats de cet examen, les conclusions et recommandations tirées par la CPNE-FP seront mis à disposition de la CPPNI ;
- la production d'un rapport d'analyse intermédiaire annuel sur l'emploi et d'un rapport triennal de synthèse.

La CPNE-FP peut décider de la réalisation d'études et d'enquêtes dans le champ de l'emploi et de la formation.

6.1.2. Composition

La CPNE-FP est composée de deux représentants dûment mandatés par organisation syndicale représentative de salariés conformément à l'arrêté de représentativité en vigueur sur le secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif et autant de représentants pour les organisations professionnelles d'employeurs représentatives que de représentants pour l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Chaque organisation syndicale représentative de salariés au niveau du secteur désigne deux délégués titulaires et deux délégués suppléants. Chaque titulaire peut, en cas d'empêchement, se faire remplacer par un suppléant. La présence des deux représentants titulaires ne fait pas obstacle à la présence d'un représentant suppléant par organisation syndicale de salariés.

Le collège employeurs désigne autant de titulaires et de suppléants. La présence de tous les représentants titulaires ne fait pas obstacle à la présence des représentants suppléants du collège employeur, pouvant siéger pour un nombre égal à celui des représentants suppléants du collège salariés.

6.1.3. Réunions plénières

Le nombre de réunions plénières est fixé à cinq par an.

En cas de saisine par une organisation professionnelle représentative ou par une organisation syndicale de salariés représentative au niveau du secteur, le Bureau peut décider de la convocation de réunions supplémentaires.

Les convocations sont adressées par le Secrétariat administratif et technique de la CPNE-FP et signées par le Président et le Président adjoint.

6.1.4. Bureau

Chaque collège désigne, pour un mandat de deux ans, un Bureau constitué d'un Président, d'un Président adjoint et de deux membres, un pour chaque collège. Le Président et le Président-adjoint ne peuvent appartenir au même collège.

La Présidence est exercée de manière alternée par le Président et le Président adjoint, une année chacun.

Le Bureau, convoqué paritairement par le Président et le Président adjoint, se réunit avant chaque réunion plénière. Il arrête l'ordre du jour de celle-ci, traite les affaires courantes et prend les décisions urgentes entre deux séances plénières.

Il est en relation régulière avec les autres instances du secteur (CPPNI, bureau de l'OPCO Santé, commission de coordination des politiques emploi formation), en vue d'assurer une cohérence dans la prise des décisions sur des sujets communs aux différentes instances.

6.1.5. Groupes paritaires de travail

La CPNE-FP ou son Bureau, sur décision paritaire, peut mettre en place des groupes de travail paritaires restreints (1 représentant par organisation syndicale représentative au niveau du secteur, et autant de représentants employeurs que de représentants pour l'ensemble des organisations syndicales représentatives) pour mener divers travaux et réflexions, commandés en réunion plénière.

6.1.6. Missions de représentation

Le Président et le Président adjoint représentent la CPNE-FP auprès des pouvoirs publics, des organismes du secteur ou des organismes hors secteur chaque fois que sa représentation est requise et justifiée. Ils rendent compte de cette activité à chaque séance plénière.

En cas d'empêchement, ils peuvent donner mandat à un autre membre de leur collège respectif pour les remplacer.

Le Président et le président adjoint disposent chacun annuellement d'un maximum de 8 missions de représentation.

6.1.7. Secrétariat administratif et technique

La Confédération, en lien avec la présidence de la CPNE-FP, assure le secrétariat administratif et technique de la CPNE-FP *via* notamment, les missions suivantes :

- préparation des réunions plénières ;
- préparation des réunions de la Présidence paritaire ;
- préparation des réunions des groupes de travail paritaires ;

- accompagnement ou représentation par délégation de la Présidence paritaire à certaines réunions institutionnelles (Ministères, DGCS, ARF...) ;
- traitement des courriers adressés à la CPNE-FP ;
- élaboration des certificats de qualification professionnelle du secteur ;
- élaboration des attestations de réussite aux formations dont notamment celles de « Surveillant(e) de nuit qualifié(e) », « Maître(sse) de maison », et « Maître d'apprentissage » et « Moniteur d'atelier » ;
- référent par délégation de la Présidence paritaire auprès des organismes de formation ;
- relation avec les groupes de travail paritaires sectoriels emploi formation et les services techniques de l'OPCO Santé sur les chantiers en cours ;
- mise en place d'outils (tableaux de bord...) ;
- assistance technique de la Présidence paritaire ;
- suivi des relations du Bureau national avec les délégations régionales de la CPNE-FP ;
- suivi des relations avec l'Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des Compétences ;
- veille juridique sur l'actualité légale et réglementaire de la formation professionnelle continue et la formation initiale ;
- suivi des dispositifs du secteur avec les organismes de formation labellisés (DSB-VAE...).

6.1.8. Modalités de prise de décision

Les décisions de la CPNE-FP sont prises conformément à l'article 5.1 du présent accord.

Ces décisions sont formalisées dans le compte rendu rédigé à l'issue de chaque réunion plénière par le Secrétariat administratif et technique.

6.2. DR CPNE-FP

6.2.1. Rôle des délégations régionales

Est mise en place une délégation régionale par région administrative.

En lien avec les orientations de la CPNE-FP, la délégation régionale :

- représente auprès des partenaires institutionnels ayant attribution en matière d'emploi et de formation professionnelle dans la région, les intérêts du secteur ;
- informe la CPNE-FP des évolutions des activités des associations du secteur et de leurs établissements, de l'emploi et de la formation dans sa région ;
- veille à la mise en place et assure le suivi des dispositifs de formation et d'accompagnement du secteur en région et en fait la promotion auprès des partenaires institutionnels ;
- assure la promotion régionale en matière d'apprentissage, au regard des besoins régionaux ;
- assure des délégations spécifiques attribuées par la CPNE-FP ;
- relaie la CPNE-FP dans le cadre du concours sollicité, le cas échéant, par l'Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences pour le développement des études régionales et notamment en cas de mise en œuvre d'une politique d'observation partagée par les instances régionales. Elle peut également proposer des thèmes d'études à l'Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences.

La délégation régionale rend compte régulièrement à la CPNE-FP de ses rencontres et démarches dans les conditions prévues dans le règlement intérieur.

6.2.2. Composition de chaque délégation régionale

Chaque délégation régionale de la CPNE-FP est composée comme suit :

- deux représentants titulaires dûment mandaté par organisation syndicale représentative de salariés conformément à l'arrêté de représentativité en vigueur sur le secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif qui peuvent, en cas d'empêchement, se faire remplacer par un suppléant ;
- et autant de représentants pour les organisations professionnelles d'employeurs représentatives que de représentants pour l'ensemble des organisations syndicales représentatives. Les titulaires peuvent, en cas d'empêchement, se faire remplacer par des suppléants.

Chaque organisation syndicale représentative de salariés au niveau du secteur désigne deux délégués titulaires et deux délégués suppléants. Chaque titulaire peut, en cas d'empêchement, se faire remplacer par un suppléant.

Les représentants de chaque organisation sont désignés auprès du secrétariat administratif et technique de la CPNE-FP, qui informe le Président et le Président adjoint de la CPNE-FP, lesquels assurent la mise en place de la délégation et informent les autorités politiques et administratives de la Région.

Chaque collège de la délégation régionale désigne pour un mandat de deux ans un Président et un Président adjoint.

La Présidence est exercée de manière alternée par le Président et le Président adjoint, une année chacun.

6.2.3. Fonctionnement

A. – Organisation des réunions plénières régionales

Le nombre de réunions plénières régionales est fixé à cinq par an d'une journée chacune.

Le Président et le Président adjoint de la délégation régionale de la CPNE-FP arrêtent l'ordre du jour, fixent la date et le lieu de la réunion.

La convocation est adressée aux membres de la délégation régionale par le Président ou le Président adjoint au moins 15 jours avant la réunion, afin qu'ils puissent la communiquer à leurs employeurs.

B. – Modalités de prise de décisions

Les décisions des DR CPNE-FP sont prises conformément à l'article 5.1 du présent accord.

C. – Missions de représentation

Le Président et le Président-adjoint représentent la DR CPNE-FP auprès des pouvoirs publics, des organismes du secteur ou des organismes hors secteur chaque fois que sa représentation est requise et justifiée. Ils rendent compte de cette activité à chaque séance plénière de la DR CPNE-FP.

En cas d'empêchement, ils peuvent donner mandat à un autre membre de leur collège respectif pour les remplacer.

Le Président et le Président-adjoint disposent chacun annuellement d'un maximum de 4 missions de représentation.

6.2.4. Compte-rendu d'activité

Chaque délégation régionale de la CPNE-FP établit annuellement un compte rendu d'activité faisant état des réunions organisées, des thèmes abordés tout comme des rencontres auxquelles ses membres ont participé.

Le bilan intégrera également des éléments quantitatifs sur le déroulé de chaque réunion (nombre de présents, annulation de réunions, etc.).

Ce compte-rendu d'activité devra être adressé au cours du premier semestre de l'année suivante (N+ 1) au Secrétariat administratif et technique de la CPNE-FP.

La CPNE-FP établit un rapport annuel compilant les informations transmises dans tous les comptes-rendus régionaux.

Article 7

Dispositions diverses

7.1. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de son entrée en vigueur.

7.2. Révision et dénonciation

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du Travail. Toute demande de révision est accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction concernant le ou les articles soumis à révision, et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres organisations syndicales représentatives de salariés ainsi qu'aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives. Les discussions portant sur la révision devront s'engager dans les trois mois suivant la date de réception de la demande. Le présent accord restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un avenant ou d'un nouvel accord.

La dénonciation du présent accord par une ou plusieurs des parties signataires peut intervenir à tout moment et devra être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. La dénonciation devra être motivée. Elle respectera un préavis de trois mois pendant lequel le texte continuera de s'appliquer. À l'issue du délai de préavis, le texte continuera de produire ses effets pendant un an.

7.3. Formalités de dépôt et de publicité

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité légales conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

7.4. Agrément

Le présent accord et les avenants qui viendraient à être conclus sont présentés à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L. 314-6 du Code de l'Action Sociale et des Familles.

7.5. Extension

Les parties signataires conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent accord en vue de le rendre applicable à tous les établissements, entreprises et services concernés par le champ d'application.

7.6. Date d'effet

Le présent accord entrera en vigueur à la condition de l'obtention de son agrément ministériel conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du Code de l'Action Sociale et des Familles.

Il prendra effet au 1^{er} jour du mois suivant la réalisation des conditions cumulatives suivantes :

- la publication au *Journal Officiel* de l'arrêté d'agrément ;
- la publication au *Journal Officiel* de l'arrêté d'extension.

Les partenaires sociaux considèrent, par souci de cohérence et d'unicité, que la condition suspensive liée à l'agrément ministériel s'appliquera à toutes les entreprises et tous les établissements du secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif, indépendamment de l'activité concernée.

Il n'apparaît, en effet, pas envisageable aux partenaires sociaux de permettre que l'accord puisse s'appliquer dans les différent(e)s entreprises et établissements relevant du même secteur de manière différente ou décalée dans le temps, voire ne s'appliquer que dans certaines entreprises ou dans certains établissements en cas de refus définitif d'agrément.

Fait le 29 octobre 2019.

Pour les organisations d'employeurs :

La Confédération des employeurs
du secteur sanitaire, social
et médico-social privé à but non lucratif
signé

Pour les organisations syndicales de salariés :

CFDT
Fédération Nationale des Syndicats
des Services de Santé et Services Sociaux
non signataire

CGT
Fédération de la Santé et de l'Action Sociale
signé

Force Ouvrière – Action Sociale
non signataire

Force Ouvrière – Santé Privée
non signataire

SUD Santé Sociaux
non signataire

ANNEXE 2

ACCORD DU 29 OCTOBRE 2019 SUR LA PROMOTION ET RECONVERSION EN ALTERNANCE DANS LE SECTEUR SANITAIRE, SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL PRIVÉ À BUT NON LUCRATIF

Article 1^{er}

Objectifs

La reconversion ou la promotion par alternance a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience mentionnées à l'article L. 6313-5.

Article 2

Publics Visés

La reconversion ou promotion par alternance concerne :

- les salariés en contrat à durée indéterminée ;
- les salariés bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du Code du Travail, soit les salariés en CDI / contrat unique d'insertion (CDI / CUI) ;
- les salariés placés en position d'activité partielle mentionnée à l'article L. 5122-1.

La reconversion ou promotion par alternance concerne les salariés dont la qualification est inférieure ou égale à un niveau déterminé par décret.

Article 3

Certifications éligibles

Conformément aux dispositions de l'article L. 6324-3 le présent accord définit les certifications professionnelles éligibles au dispositif.

Le secteur dans son ensemble est soumis aux injonctions d'évolution de « l'offre » que ce soient dans les domaines sanitaires, sociales ou médico-sociales qui ont un fort impact sur les métiers exercés et imposent des évolutions.

Ces évolutions de l'offre se traduisent dans la stratégie nationale de santé « Ma santé 2022 », dans les orientations d'inclusion portées par le secrétariat d'État aux personnes handicapées, dans le Plan Pauvreté, ou encore la Concertation Grand Âge et autonomie et imposent aux entreprises du secteur de faire évoluer leurs organisations et partant leurs métiers.

Par ailleurs, il a été tenu compte des résultats de l'Enquête Emploi conduite en 2017 par notre secteur « sanitaire, social, médico-social, privé à but non lucratif » et des besoins en termes d'évolution des emplois et de compétences qu'elle a mis en évidence.

Sur ces bases, il a été considéré que les métiers/fonctions répertoriés ci-dessous étaient les plus impactés par les évolutions en cours et relevaient à ce titre des priorités du dispositif de reconversion ou promotion par alternance.

3.1. *Métiers du soin*

Les certifications suivantes permettent de répondre aux besoins en compétences nécessaires à l'évolution des modalités de prise en charge dans le cadre de la transformation de l'offre (prise en charge en milieu ouvert et intervention à domicile notamment) :

- diplôme d'État d'aide-soignant ;
- brevet professionnel de préparateur en pharmacie ;
- diplôme d'État d'infirmier ;
- diplôme d'État de manipulateur d'électroradiologie médicale ;
- diplôme de Technicien Supérieur en Imagerie Médicale et Radiologie Thérapeutique ;
- diplôme d'État d'ergothérapeute ;
- diplôme d'État de psychomotricien ;
- diplôme d'État d'orthophoniste ;
- diplôme d'État de kinésithérapeute ;
- certificat de capacité d'orthoptiste.

3.2. *Métiers de la filière éducative et sociale*

Les problématiques sont identiques à celles du soin et prennent en compte le fait que la promotion ou la reconversion professionnelle sur des métiers pour l'essentiel réglementé, suppose l'accès à une certification correspondante :

- diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social ;
- diplôme d'État de moniteur éducateur ;
- diplôme d'État d'éducateur spécialisé ;
- diplôme d'État d'éducateur technique spécialisé ;
- diplôme d'État d'éducateur de jeunes enfants ;
- diplôme d'État d'assistant de service social ;
- diplôme d'État d'assistant familial ;
- diplôme d'État de conseiller en économie sociale et familiale ;
- diplôme d'État de médiateur familial ;
- certificat de compétences de mandataire judiciaire.

3.3. *Métiers de la filière administrative*

- diplôme universitaire TIM ;
- licence professionnelle TIM ;
- titre professionnel de secrétaire assistant médico-social.

L'évolution de l'offre de soins et des modalités de prise en charge amène des besoins de recrutement importants sur ces métiers et d'évolution des emplois et des compétences.

3.4. *Fonctions nouvelles*

Les regroupements d'entreprises et la transformation des activités, ainsi que le fort impact du numérique, créent un besoin de compétences nouvelles.

Ce qui conduit à identifier les besoins suivants :

Au titre de la coordination :

- gestionnaire de SSIAD.

Au titre de l'impact du numérique :

- bac pro systèmes numériques ;
- BTS services informatiques aux organisations.

Au titre des réorganisations des champs d'activité du secteur :

- licence de gestion de projet ;
- licence professionnelle RH ;
- BTS, bac pro correspondant aux métiers de la filière administrative.

Article 4

Organisation de la formation

Lorsque la reconversion ou la promotion par alternance prévoit des actions de formation, ces dernières associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Article 5

Durée des actions

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les actions de reconversion ou de promotion par l'alternance doivent réunir deux conditions :

- une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois, pouvant être allongée pour les jeunes de 16 à 25 ans qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- une durée de la formation (positionnement, évaluation, enseignements, accompagnement, à l'exclusion des heures de stage, y compris celles prévues par les référentiels de certification) comprise entre 15 % de la durée du contrat avec un minimum de 150 heures et 25 % de la durée totale (soit 455 heures pour un emploi à temps plein pendant un an).

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant précisant la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance conformément à l'article L. 6324.6 du Code du travail.

Afin de prendre en considération la spécificité du secteur sanitaire, social, et médico-social privé à but non lucratif, les signataires décident que, lorsque l'objectif de certification et le niveau de compétence du bénéficiaire le justifient :

- la durée de l'avenant peut être portée jusqu'à 24 mois ;
- la durée des actions de positionnement, d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignements généraux, professionnels et technologiques peut être portée au-delà de 25 % et, au maximum, jusqu'à 2200 heures en demeurant dans la limite maximale de la certification visée.

Pour les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, afin de compléter leur formation initiale :

- la durée de l'avenant peut être légalement portée, si nécessaire, jusqu'à 36 mois ;
- les signataires décident que la durée des actions de positionnement, d'évaluation, d'accompagnement et des enseignements généraux, professionnels et technologiques peut être portée au-delà de 25 % et, si nécessaire, jusqu'à 2200 heures, en demeurant dans la limite maximale de la certification visée ;
- ces dispositions ne sont pas applicables aux actions d'accompagnement à la VAE.

Article 6

Tutorat

6.1. Désignation du tuteur

L'employeur désigne un tuteur parmi les salariés de l'entreprise chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de l'action de reconversion ou de promotion en alternance.

Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

6.2. Rôle, missions, statut du tuteur

Les dispositions de l'accord du 7 mai 2015 relatives aux tuteurs dans les contrats de professionnalisation sont applicables aux tuteurs de la promotion et reconversion par alternance.

Article 7

Financement

Les actions de reconversion ou de promotion par l'alternance sont financées prioritairement sur les fonds de l'alternance par l'OPCO.

Dans un souci de sécurisation des parcours professionnels promotionnels et afin de parvenir « à la garantie de bonne fin » des formations longues « certifiantes » du secteur, la période de reconversion ou promotion en alternance peut être mobilisée, notamment :

- en articulation avec le congé de transition professionnelle dont les critères de prise en charge sont possiblement définis par l'OPCO Santé sur la base des éventuels conventionnements établis par l'OPCO et les commissions de transitions professionnelles ;
- en articulation avec les fonds conventionnels, le cas échéant.

La CPNE-FP établit les montants de prise en charge des actions de professionnalisation en alternance. Cette prise en charge inclut les coûts pédagogiques et les frais annexes. Elle peut également inclure la rémunération pendant la formation.

Article 8

Dispositions diverses

8.1. Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

8.2. *Durée de l'accord*

Le présent accord est conclu à durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2020.

8.3. *Révision*

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du Travail. Toute demande de révision est accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction concernant le ou les articles soumis à révision, et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres organisations syndicales représentatives de salariés ainsi qu'aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives. Les discussions portant sur la révision devront s'engager dans les trois mois suivant la date de réception de la demande. Le présent accord restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un avenant ou d'un nouvel accord.

8.4. *Formalités de dépôt et de publicité*

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

8.5. *Agrément*

Le présent accord et les avenants qui viendraient à être conclus sont présentés à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

8.6. *Extension*

Les parties signataires conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent accord en vue de le rendre applicable à tous les établissements, entreprises et services concernés par le champ d'application.

8.7. *Date d'effet*

Le présent accord entrera en vigueur à la condition de l'obtention de son agrément ministériel conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles et de son extension.

Il prendra effet au 1^{er} jour du mois suivant la réalisation des conditions cumulatives suivantes :

- la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'agrément,
- la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Les partenaires sociaux considèrent, par souci de cohérence et d'unicité, que la condition suspensive liée à l'agrément ministériel s'appliquera à toutes les entreprises et tous les établissements du secteur des activités sanitaires, sociales et médico- sociales privé à but non lucratif, indépendamment de l'activité concernée.

Il n'apparaît, en effet, pas envisageable aux partenaires sociaux de permettre que l'accord puisse s'appliquer dans les différent(e)s entreprises et établissements relevant du même secteur de manière différente ou décalée dans le temps, voire ne s'appliquer que dans certaines entreprises ou dans certains établissements en cas de refus définitif d'agrément.

Fait à Paris, le 29 octobre 2019.

Pour les organisations d'employeurs :

La Confédération des employeurs
du secteur sanitaire, social
et médico-social privé à but non lucratif
signé

Pour les organisations syndicales de salariés :

CFDT
Fédération Nationale des Syndicats
des Services de Santé et Services Sociaux
signé
CGT
Fédération de la Santé et de l'Action Sociale
signé
Force Ouvrière – Action Sociale
non signataire
Force Ouvrière – Santé Privée
non signataire
SUD Santé Sociaux
non signataire

ANNEXE 3

ACCORD COLLECTIF DE TRAVAIL RELATIF À LA MISE EN PLACE D'UN RÉGIME COLLECTIF
DE PRÉVOYANCE OBLIGATOIRE

**Avenant n° 4-2019 du 26 août 1965 relatif à la convention collective nationale
de travail secteur sanitaire social et medico-social**

ENTRE :

UNISSS

2, rue du Nouveau Bercy – 94227 CHARENTON LE PONT CEDEX

d'une part,

ET :

FÉDÉRATION DES SERVICES DE SANTÉ ET SOCIAUX (CFDT)

47/49, avenue Simon Bolivar – 75950 PARIS CEDEX 19

FÉDÉRATION SANTÉ SOCIAL (CFE-CGC)

39, rue Victor Massé – 75009 PARIS

FÉDÉRATION DE LA SANTÉ ET DE L'ACTION SOCIALE (CGT)

Case 538 – 93515 MONTREUIL CEDEX

FÉDÉRATION NATIONALE DE L'ACTION SOCIALE (CGT-FO)

7, passage Tenaille – 75014 PARIS

FÉDÉRATION NATIONALE SUD SANTÉ SOCIAUX (SUD)

70, rue Philippe-de-Girard – 75018 Paris

d'autre part,

PRÉAMBULE

Après quatre années d'existence, il est constaté un déficit important du régime collectif de prévoyance obligatoire. En conséquence, l'organisme assureur SOLIMUT – Mutuelle de France, qui était le seul organisme recommandé, décide d'augmenter de façon importante les taux de cotisations. Compte tenu du refus des organisations syndicales et patronales d'augmenter aussi fortement les cotisations prévoyance, Solimut – Mutuelle de France a résilié le contrat cadre qui régissait le régime collectif.

En attendant de recourir à une nouvelle procédure de mise en concurrence des organismes assureurs, il a été décidé d'aménager par le présent avenant, l'accord existant, pour une durée d'un an.

Cet avenant modifie substantiellement les garanties mais maintient à l'identique les taux globaux de cotisation (excepté pour l'option décès).

L'avenant 3-2015 est donc modifié de la façon suivante :

Article 5.1. Recommandation

L'organisme recommandé pour assurer la couverture des risques incapacité, invalidité et décès est SOLIMUT – Mutuelle de France, sis au 447, Avenue de Jouques 13785 AUBAGNE.

En application de l'article L. 912-1 du Code de la sécurité sociale, les parties signataires décident de procéder à un réexamen du régime de prévoyance décrit dans cet accord tous les 5 ans maximum à compter de la date de signature du présent accord.

Le réexamen interviendra sur les bases de l'analyse opérée dans le cadre de l'application du suivi décrit à l'article 5.2 du présent accord.

Le contrat pourra toutefois être résilié :

- par les partenaires sociaux à la suite de la remise en cause de l'avenant 03-2015 ;
- par l'organisme assureur recommandé.

Un préavis de 6 mois devra être respecté dans les deux cas et l'auteur de la résiliation devra faire part de celle-ci par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à toutes les autres parties prenantes du présent contrat.

En cas de dénonciation de l'avenant n° 03-2015, de résiliation du contrat, quel qu'en soit l'auteur, ou en cas de changement d'organisme assureur, les prestations en cours de service sont maintenues à leur niveau atteint au jour de la résiliation.

La poursuite des revalorisations futures ainsi que le maintien des conditions de la couverture collective au profit des personnes en cours d'indemnisation à la date de résiliation du contrat devront faire l'objet d'une négociation avec les organismes assureurs conformément aux dispositions de l'article L. 912-3 du Code de la sécurité sociale.

Est remplacé par :

Article 5.1. Libre choix de l'organisme assureur

Pour assurer la couverture des risques incapacité, invalidité et décès, les entreprises s'orientent vers l'organisme assureur de leur choix. AG2R Prévoyance (Institution de prévoyance régie par le code de la Sécurité Sociale – Membre d'AG2R LA MONDIALE et du GIE AG2R-14-16, boulevard Malesherbes 75008 Paris – Siren 333 232 270) propose aux entreprises qui le souhaitent, un contrat leur permettant de remplir leurs obligations en matière de couverture prévoyance selon les dispositions prévues par le présent avenant et ce, au profit de l'ensemble des salariés (le financement de l'association de gestion AGESP65 mentionné au dernier alinéa de l'article 6 de l'avenant 3-2015 ne relevant pas d'opérations de prévoyance, la collecte et le reversement de la cotisation prévue à cet effet ne seront pas assurés par AG2R Prévoyance).

Le régime collectif de prévoyance obligatoire nouvellement défini est précisé en Annexe 1 et 2 (taux de cotisations et prestations) du présent avenant et régi pour sa mise en œuvre, par les « Conditions Générales » de l'organisme assureur choisi par l'entreprise.

En application de l'article L. 912-1 du Code de la sécurité sociale, les parties signataires décident de procéder à un réexamen du régime de prévoyance au 1^{er} janvier 2021.

En cas de résiliation du contrat, quel qu'en soit l'auteur, ou en cas de changement d'organisme assureur, les prestations en cours de service sont maintenues jusqu'à leur terme, à leur niveau atteint au jour de la résiliation.

La poursuite des revalorisations futures ainsi que le maintien des conditions de la couverture collective au profit des personnes en cours d'indemnisation à la date de résiliation du contrat devront faire l'objet d'une négociation avec les nouveaux organismes assureurs conformément aux dispositions de l'article L. 912-3 du Code de la sécurité sociale.

Cet avenant est applicable à partir du 1^{er} janvier 2020.

Charenton-le-Pont, le 4 décembre 2019.

POUR LA CFDT
non signataire

POUR LA FNAS/FO
signé

POUR LA CGT
signé

POUR SUD SANTÉ SOCIAUX
non signataire

POUR CFE-CGC
signé

POUR UNISSS
signé

ANNEXE 1 (AVENANT 3-2015)

TAUX DE COTISATION

Les taux, exprimés en pourcentage du salaire brut, sont répartis comme suit :

- tranche A : la tranche A de rémunération annuelle est celle limitée au plafond annuel de la Sécurité sociale ;
- tranche B : la tranche B est la tranche de rémunération annuelle comprise entre une et quatre fois le plafond annuel de la Sécurité sociale.

Montants des cotisations au 1^{er} janvier 2016 sont :

| NON CADRES | | | | | | |
|------------------------|----------------------------|---------------|------------------------|---------------|---------------|---------------|
| Garanties obligatoires | À la charge de l'employeur | | À la charge du salarié | | Total | |
| | TA | TB | TA | TB | TA | TB |
| Décès | 0,07 % | 0,07 % | 0,06 % | 0,06 % | 0,13 % | 0,13 % |
| Rente éducation | 0,13 % | 0,13 % | | | 0,13 % | 0,13 % |
| Incapacité | | | 0,67 % | 0,67 % | 0,67 % | 0,67 % |
| Invalidité | 0,63 % | 0,63 % | 0,07 % | 0,07 % | 0,70 % | 0,70 % |
| Total | 0,83 % | 0,83 % | 0,80 % | 0,80 % | 1,63 % | 1,63 % |

| CADRES | | | | | | |
|------------------------|----------------------------|---------------|------------------------|---------------|---------------|---------------|
| Garanties obligatoires | À la charge de l'employeur | | À la charge du salarié | | Total | |
| | TA | TB | TA | TB | TA | TB |
| Décès | 0,69 % | 0,69 % | | | 0,69 % | 0,69 % |
| Rente éducation | 0,13 % | 0,13 % | | | 0,13 % | 0,13 % |
| Incapacité | | | 0,53 % | 0,90 % | 0,53 % | 0,90 % |
| Invalidité | | 0,40 % | 0,21 % | 0,28 % | 0,21 % | 0,68 % |
| Total | 0,82 % | 1,22 % | 0,74 % | 1,18 % | 1,56 % | 2,40 % |

À compter du 1^{er} janvier 2019, les montants des cotisations évolueront de la manière suivante :

| NON CADRES | | | | | | |
|------------------------|----------------------------|---------------|------------------------|---------------|---------------|---------------|
| Garanties obligatoires | À la charge de l'employeur | | À la charge du salarié | | Total | |
| | TA | TB | TA | TB | TA | TB |
| Décès | 0,21 | 0,21 | | | 0,21 | 0,21 |
| Rente éducation | 0,13 | 0,13 | | | 0,13 | 0,13 |
| Incapacité | | | 0,67 | 0,67 | 0,67 | 0,67 |
| Invalidité | 0,57 | 0,57 | 0,13 | 0,13 | 0,70 | 0,70 |
| Total | 0,91 % | 0,91 % | 0,80 % | 0,80 % | 1,71 % | 1,71 % |
| CADRES | | | | | | |

| Garanties obligatoires | À la charge de l'employeur | | À la charge du salarié | | Total | |
|------------------------|----------------------------|---------------|------------------------|---------------|---------------|---------------|
| | TA | TB | TA | TB | TA | TB |
| Décès | 0,77 | 0,69 | | | 0,77 | 0,69 |
| Rente éducation | 0,13 | 0,13 | | | 0,13 | 0,13 |
| Incapacité | | | 0,53 | 0,90 | 0,53 | 0,90 |
| Invalidité | | 0,40 | 0,21 | 0,28 | 0,68 | 0,68 |
| Total | 0,90 % | 1,22 % | 0,74 % | 1,18 % | 1,64 % | 2,40 % |

Au 1^{er} janvier 2016, les entreprises auront la possibilité de souscrire de manière optionnelle :
 – à l'amélioration de la couverture décès de leurs salariés CADRES et NON CADRES :

Tarifs au 1^{er} janvier 2016 :

| | Tranche A | Tranche B |
|------------|-----------|-----------|
| NON CADRES | 0,20 % | 0,20 % |
| CADRES | 0,30 % | 0,30 % |

Tarifs à compter du 1^{er} janvier 2019 :

| | Tranche A | Tranche B |
|------------|-----------|-----------|
| NON CADRES | 0,13 % | 0,13 % |
| CADRES | 0,22 % | 0,22 % |

– à la couverture des obligations de maintien de salaire qui leur incombe. La couverture sera à la charge exclusive de l'employeur :

| OPTION POSSIBLE POUR LES STRUCTURES | |
|---|--|
| Dès la fin des droits de maintien de salaire, soit à compter du 91 ^e jour et jusqu'au 1095 ^e jour d'arrêt de travail continu, versement d'une indemnité journalière égale à : | 100 % du salaire net avec franchise 3 jours, 30 jours, 60 jours |
| 3 jours : 1,50 % TA 2,50 % TB de cotisation additionnelle | |
| 30 jours : 0,80 % TA 1,28 % TB de cotisation additionnelle | |
| 60 jours : 0,25 % TA 0,33 % TB de cotisation additionnelle | |

Est remplacé par :

ANNEXE 1

TAUX DE COTISATIONS

Montant des cotisations à compter du 01.01.2020

| Non Cadres | | | | | | |
|------------------------|----------------------------|---------------|------------------------|---------------|---------------|---------------|
| Garanties obligatoires | À la charge de l'employeur | | À la charge du salarié | | Total | |
| | TA | TB | TA | TB | TA | TB |
| Décès | 0,21 % | 0,21 % | - | - | 0,21 % | 0,21 % |
| Rente éducation | 0,13 % | 0,13 % | - | - | 0,13 % | 0,13 % |
| Incapacité | - | - | 0,67 % | 0,67 % | 0,67 % | 0,67 % |
| Invalidité | 0,57 % | 0,57 % | 0,13 % | 0,13 % | 0,70 % | 0,70 % |
| Total | 0,91 % | 0,91 % | 0,80 % | 0,80 % | 1,71 % | 1,71 % |

| Cadres | | | | | | |
|------------------------|----------------------------|---------------|------------------------|---------------|---------------|---------------|
| Garanties obligatoires | À la charge de l'employeur | | À la charge du salarié | | Total | |
| | TA | TB | TA | TB | TA | TB |
| Décès | 0,77 % | 0,69 % | - | - | 0,77 % | 0,69 % |
| Rente éducation | 0,13 % | 0,13 % | - | - | 0,13 % | 0,13 % |
| Incapacité | - | - | 0,14 % | 0,90 % | 0,14 % | 0,90 % |
| Invalidité | 0,60 % | 0,40 % | - | 0,28 % | 0,60 % | 0,68 % |
| Total | 1,50 % | 1,22 % | 0,14 % | 1,18 % | 1,64 % | 2,40 % |

Souscription optionnelle (décès additionnel) à compter du 01.01.2020

| Cotisation additionnelle | |
|--------------------------|----------------|
| Option Décès | |
| Cadres | Non Cadres |
| 0,41 % TA / TB | 0,62 % TA / TB |

Souscription optionnelle (rachat de franchise) à compter du 01.01.2020

| | Cotisation additionnelle (à la charge de l'employeur) | | | |
|-----------------|---|--------|------------|--------|
| | Cadres | | Non Cadres | |
| | TA | TB | TA | TB |
| Rachat 3 jours | 1,50 % | 2,50 % | 1,50 % | 2,50 % |
| Rachat 30 jours | 0,80 % | 1,28 % | 0,80 % | 1,28 % |
| Rachat 60 jours | 0,25 % | 0,33 % | 0,25 % | 0,33 % |

Assiette des cotisations

Les cotisations sont exprimées en pourcentage du salaire brut déclaré par l'employeur à l'administration sociale sur la base des assiettes suivantes :

- tranche A (TA) : Partie du salaire brut limitée au plafond annuel de la Sécurité sociale ;
- tranche B (TB) : Partie de salaire brut comprise entre 1 et 4 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale.

La rémunération, le revenu de remplacement ou les éléments de salaire retenus sont ceux entrant dans l'assiette de calcul des cotisations de Sécurité sociale ou ceux entrant dans cette assiette mais bénéficiant d'un régime d'exonération de cotisations de Sécurité sociale. Sont notamment pris en compte dans l'assiette des cotisations, le 13^e mois, la prime de vacances, l'indemnité de préavis et les gratifications.

Toutefois, ne sont pas prises en compte dans l'assiette des cotisations, les avantages en nature et les revenus du capital, ainsi que les sommes versées à titre exceptionnel lors de la cessation du contrat de travail (notamment l'indemnité compensatrice de congés payés, l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée, l'indemnité de départ à la retraite à l'initiative du salarié ou l'indemnité de non concurrence).

Pendant les périodes de suspension du contrat de travail du salarié donnant lieu à maintien des garanties moyennant paiement des cotisations, la cotisation est assise sur la moyenne des salaires des 12 derniers mois au cours desquels une activité a été exercée.

ANNEXE 2 (AVENANT 3-2015)

PRESTATIONS

Tableau de garanties des prestations régime minimal conventionnel au 1^{er} janvier 2016

| Garantie en % salaire TA, TB | Base conventionnelle |
|--|--|
| GARANTIES DÉCÈS ET GARANTIES ANNEXES | |
| Célibataire, veuf, Séparé judiciairement, Divorcé sans enfant à charge | 75 % du salaire brut |
| Marié (non séparé judiciairement), Pacsé, Concubin notoire sans enfant à charge | 100 % du salaire brut |
| Majoration par enfant à charge | 25 % du salaire brut |
| Décès accidentel | 100 % du capital décès |
| Rente éducation : temporaire, enfant à charge jusqu'à 18 ans ou moins de 26 ans sous condition de poursuite d'études. | 10 % du salaire brut jusqu'à 12 ans 15 % du salaire brut de 12 à 18 ans 20 % du salaire brut au-delà de 18 ans Rente minimum fixée à 200 € / mois |
| GARANTIES ARRÊT DE TRAVAIL | |
| INCAPACITÉ TEMPORAIRE (IJSS) | |
| Dès la fin des droits à maintien de salaire, soit à compter du 91 ^e jour et jusqu'au 1095 ^e jour d'arrêt de travail continu, versement d'une indemnité journalière égale à : | 100 % du salaire net |
| INVALIDITÉ (vie privée) et INCAPACITÉ PERMANENTE (vie professionnelle) | |
| Invalidité de 1 ^{re} catégorie | 50 % du salaire brut |
| Invalidité de 2 ^e et 3 ^e catégorie | 80 % du salaire brut |
| Taux d'incapacité permanente > ou égal à 33 % et < à 66 % | 80 % du salaire brut x 3N/2 |
| Taux d'incapacité permanente > ou égal à 66 % | 80 % du salaire brut |

Module Décès optionnel additionnel à la garantie de base au 1^{er} janvier 2016

| GARANTIES DÉCÈS ET GARANTIES ANNEXES | |
|---|-----------------------|
| Célibataire, veuf, Séparé judiciairement, Divorcé sans enfant à charge | 300 % du salaire brut |
| Marié (non séparé judiciairement), Pacsé, Concubin notoire sans enfant à charge | |
| Majoration par enfant à charge | |
| Invalidité Absolue et Définitive | 400 % du salaire brut |
| Double Effet | 300 % du salaire brut |
| Allocation obsèques : en cas de décès du participant, de son conjoint ou d'un enfant à charge (l'allocation est limitée aux frais réellement engagés en cas de décès d'un enfant de moins de 12 ans), versement d'une allocation à la personne ayant pris en charge les frais d'obsèques. | 100 % du PMSS |

Tableau de garanties des prestations régime minimal conventionnel à compter du 1^{er} janvier 2019

| Garantie en % salaire TA, TB | Base conventionnelle |
|---|--|
| GARANTIES DÉCÈS ET GARANTIES ANNEXES | |
| Célibataire, veuf, Séparé judiciairement, Divorcé sans enfant à charge | 125 % du salaire brut |
| Marié (non séparé judiciairement), Pacsé, Concubin notoire sans enfant à charge | 150 % du salaire brut |
| Majoration par enfant à charge | 25 % du salaire brut |
| Décès accidentel | 100 % du capital décès |
| Rente éducation : temporaire, enfant à charge jusqu'à 18 ans ou moins de 26 ans sous condition de poursuite d'études. | 10 % du salaire brut jusqu'à 12 ans 15 % du salaire brut de 12 à 18 ans 20 % du salaire brut au-delà de 18 ans Rente minimum fixée à 200 €/mois |
| GARANTIES ARRÊT DE TRAVAIL | |
| INCAPACITÉ TEMPORAIRE (IJSS) | |
| Dès la fin des droits à maintien de salaire, soit à compter du 91 ^e jour et jusqu'au 1 095 ^e jour d'arrêt de travail continu, versement d'une indemnité journalière égale à : | 100 % du salaire net |
| INVALIDITÉ (vie privée) et INCAPACITÉ PERMANENTE (vie professionnelle) | |
| Invalidité de 1 ^{re} catégorie | 50 % du salaire brut |
| Invalidité de 2 ^e et 3 ^e catégorie | 80 % du salaire brut |
| Taux d'incapacité permanente > ou égal à 33 % et < à 66 % | 80 % du salaire brut x 3N/2 |
| Taux d'incapacité permanente > ou égal à 66 % | 80 % du salaire brut |

Module Décès optionnel additionnel à la garantie de base à compter du 1^{er} janvier 2019

| | |
|---|-----------------------|
| GARANTIES DÉCÈS ET GARANTIES ANNEXES | |
| Célibataire, veuf, Séparé judiciairement, Divorcé sans enfant à charge | 250 % du salaire brut |
| Marié (non séparé judiciairement), Pacsé, Concubin notoire sans enfant à charge | |
| Majoration par enfant à charge | |
| Invalidité Absolue et Définitive | 400 % du salaire brut |
| Double Effet | 300 % du salaire brut |
| Allocation obsèques : en cas de décès du participant, de son conjoint ou d'un enfant à charge (l'allocation est limitée aux frais réellement engagés en cas de décès d'un enfant de moins de 12 ans), versement d'une allocation à la personne ayant pris en charge les frais d'obsèques. | 100 % du PMSS |

Module optionnel Rachat de Franchise

En complément, l'employeur pourra souscrire, à sa charge exclusive, une garantie rachat de franchise en remplacement de la franchise de 90 jours continus, soit :

- une franchise de 3 jours d'arrêt de travail continus ;
- une franchise de 30 jours d'arrêt de travail continus ;
- une franchise de 60 jours d'arrêt de travail continus.

Est remplacé par :

ANNEXE 2

PRESTATIONS

**Tableau des garanties du régime minimal conventionnel dit « base conventionnelle »
À compter du 01.01.2020**

| BASE CONVENTIONNELLE | Niveau d'indemnisation |
|--|---|
| GARANTIES DÉCÈS ET GARANTIES ANNEXES | |
| <p>DÉCÈS TOUTES CAUSES du salarié ↳ versement en cas de décès du salarié d'un capital au(x) bénéficiaire(s)</p> <p>Capital, exprimé en % du salaire de référence, dont le montant varie comme suit, selon la situation familiale du salarié à son décès :</p> <ul style="list-style-type: none"> - célibataire, Veuf, Divorcé, sans enfant à charge : - marié, Concubin ou Titulaire d'un PACS, sans enfant à charge : - majoration par enfant à charge : | <p>50 % TA/TB 67 % TA/TB 17 % TA/TB</p> |
| <p>DÉCÈS ACCIDENTEL du salarié ↳ versement en cas de décès accidentel du salarié d'un capital supplémentaire au(x) bénéficiaire(s)</p> <p>Un accident est caractérisé par une lésion de l'organisme provoquée par un événement extérieur, soudain, non intentionnel de la part du salarié. Seul est pris en considération, le décès survenant dans les 12 mois suivant la date de l'accident et en sont la conséquence.</p> | <p>100 % du capital décès prévu ci-dessus en fonction de la situation de famille</p> |
| <p>RENTE D'ÉDUCATION ↳ versement en cas de décès du salarié, d'une rente temporaire au profit des enfants à charge</p> <p>Rente, exprimée en % du salaire de référence, dont le montant annuel varie comme suit :</p> <p>La rente est versée par quotité mensuelle, tant que l'enfant répond à la définition d'enfant à charge. Elle cesse à la fin du mois au cours duquel il ne remplit plus les conditions et en tout état de cause au décès de l'enfant.</p> <p>La rente est versée directement à l'enfant dès sa majorité ou à son représentant légal ès qualités durant sa minorité.</p> | <p>7 % TA/TB ↳ jusqu'au 12^e anniversaire, 10 % TA/TB ↳ du 12^e au 18^e anniversaire, 13 % TA/TB ↳ du 18^e au 26^e anniversaire (et au-delà s'il remplit les conditions au sens de la définition d'enfant à charge retenue) Rente minimum fixée à 135 €/ mois</p> |
| GARANTIE ARRÊT DE TRAVAIL | |
| <p>INCAPACITÉ TEMPORAIRE DE TRAVAIL ↳ versement en cas d'arrêt de travail du salarié pour maladie ou accident, pris en charge par la Sécurité sociale, d'indemnités journalières complémentaires</p> <p>Indemnités journalières dont le montant est exprimé en % de la 365^e partie du salaire de référence, sous déduction des prestations brutes de la Sécurité sociale (SS) et ce,</p> <ul style="list-style-type: none"> - dès la fin des droits à maintien de salaire prévus dans la convention collective nationale pour le personnel en bénéficiant ; - à compter du 91^e jour d'arrêt de travail total et continu, pour le personnel n'ayant pas la condition minimale d'ancienneté requise pour bénéficier des droits à maintien de salaire, prévue par ladite convention collective nationale. <p>Le service des indemnités journalières complémentaires cesse dès la survenance de l'un des événements suivants : au 1095^e jour d'arrêt de travail ; cessation du service des indemnités journalières de la Sécurité sociale ; date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale (*) ; décès du salarié ; notification de classement en invalidité ou IPP du salarié par la Sécurité sociale.</p> <p>Lorsque le régime de la Sécurité Sociale réduit ses prestations, les indemnités journalières complémentaires sont réduites à due concurrence.</p> <p>(*) La cessation à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité sociale ne s'applique pas aux salariés en situation de cumul emploi-retraite remplissant les conditions d'ouverture des droits aux prestations en espèces de la Sécurité sociale.</p> | <p>78 % TA/TB (- SS)</p> |

| | |
|---|--|
| <p>INVALIDITÉ ↳ versement en cas d'invalidité du salarié avec classement en 1^{re}, 2^e ou 3^e catégorie telles que définies à l'article L. 341-4 du code de la Sécurité sociale, d'une rente complémentaire</p> <p>Rente dont le montant annuel est exprimé en % du salaire de référence sous déduction des prestations brutes de la Sécurité sociale (SS) et éventuel salaire à temps partiel :</p> <ul style="list-style-type: none"> - en cas de classement en 1^{re} catégorie d'invalidité : - en cas de classement en 2^e ou 3^e catégorie d'invalidité : <p>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 ; date d'effet de la liquidation de la pension 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.</p> | <p>47 % TA/TB (- SS) 75 % TA/TB (- SS)</p> |
| <p>INCAPACITÉ PERMANENTE PROFESSIONNELLE (IPP) ↳ versement en cas d'incapacité permanente professionnelle du salarié reconnue par la Sécurité sociale, d'une rente complémentaire</p> <p>Rente en cas d'incapacité permanente professionnelle (IPP) suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle dont le montant annuel varie selon le taux d'IPP attribué :</p> <ul style="list-style-type: none"> - taux d'IPP reconnu par la Sécurité sociale > ou = à 33 % et < à 66 % : (« R » étant la rente d'invalidité versée en cas de 2^e catégorie et « N » le taux d'incapacité déterminé par la SS) - taux d'IPP reconnu par la Sécurité sociale > ou = 66 % : (montant exprimé en % du salaire de référence sous déduction de la prestation brute de la SS) <p>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 ; date d'effet de la liquidation de la pension 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.</p> | <p>R x 3/2 N 75 % TA/TB (- SS)</p> |

Module décès optionnel additionnel à la garantie de base conventionnelle à compter du 01/01/2020

| GARANTIES DÉCÈS ET GARANTIES ANNEXES | Niveau d'indemnisation |
|---|------------------------|
| <p>DÉCÈS TOUTES CAUSES du salarié ↳ versement en cas de décès du salarié d'un capital supplémentaire au(x) bénéficiaire(s)</p> <p>Capital, exprimé en % du salaire de référence, quelle que soit la situation familiale du salarié.</p> | <p>250 % TA/TB</p> |
| <p>DOUBLE EFFET ↳ versement en cas de décès du conjoint, concubin ou titulaire d'un PACS d'un second capital aux enfants à charge</p> <p>Le décès du conjoint, concubin ou titulaire d'un PACS du salarié, survenant simultanément ou postérieurement au décès du salarié, et au plus tard dans les 12 mois suivant cet événement, entraîne le versement au profit des enfants à charge du conjoint, concubin ou titulaire d'un PACS, et qui étaient initialement à la charge du salarié au jour de son décès, d'un capital exprimé en % du salaire de référence dont le montant est mentionné ci-contre.</p> <p>Ce capital est réparti, par parts égales entre eux, directement aux enfants à charge dès leur majorité, à leurs représentants légaux ès qualité durant leur minorité.</p> <p>Est considéré comme décès simultané à celui du salarié, le décès du conjoint, concubin ou du partenaire lié par un PACS survenant au cours du même événement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès, - ou lorsque le décès du conjoint, concubin ou du partenaire lié par un PACS survient dans un délai de 24 heures avant le décès du salarié. | <p>300 % TA/TB</p> |
| <p>INVALIDITÉ ABSOLUE ET DÉFINITIVE du salarié ↳ versement par anticipation au salarié d'un capital dont le montant est mentionné ci-contre, sur sa demande</p> <p>Capital, exprimé en % du salaire de référence, quelle que soit la situation familiale du salarié : Ce versement anticipé met fin à la garantie décès optionnelle additionnelle ci-dessus.</p> | <p>400 % TA/TB</p> |
| <p>FRAIS D'OBSÈQUES ↳ versement d'une allocation obsèques en cas de décès du salarié ou d'ayants droit du salarié</p> <p>En cas de décès du salarié ou d'un ayants droit du salarié (conjoint, concubin ou partenaire de PACS, ou d'un enfant à charge de plus de 12 ans), il est versé une allocation dont le montant est égal à un pourcentage du PMSS (Plafond Mensuel de la Sécurité sociale en vigueur) mentionné ci-contre. L'allocation est servie à la personne ayant assumé les frais d'obsèques, sur présentation de la facture (dans la limite des frais réels engagés en cas de décès d'un enfant à charge de plus de 12 ans).</p> | <p>100 % PMSS</p> |

Module optionnel – rachat de franchise – à compter du 01/01/2020

En complément, l'employeur pourra souscrire, à sa charge exclusive, une garantie rachat de franchise pour que le bénéfice des prestations en cas d'incapacité de travail du salarié, quelle que soit son ancienneté, soit couvert en remplacement de la franchise prévue ci-dessus, après l'une des franchises ci-dessous :

- 3 jours d'arrêt de travail continus.
- 30 jours d'arrêt de travail continus.
- 60 jours d'arrêt de travail continus.

Dispositions diverses

Définitions

Conjoint

On entend par conjoint, l'époux ou l'épouse du salarié non divorcé(e), non séparé(e) de corps judiciairement.

Concubin

On entend par concubin la personne vivant en couple avec le salarié au moment de l'évènement ouvrant droit à garantie. La définition du concubinage est celle retenue par l'article 515.8 du code civil. De plus, le concubinage doit avoir été notoire et continu pendant une durée d'au moins 2 ans jusqu'à l'évènement générateur des garanties. Aucune durée n'est exigée si un enfant au moins est né de la vie commune.

Partenaire lié par un PACS

Personne liée au salarié par un pacte civil de solidarité tel que défini à l'article 515.1 du Code civil.

Enfant à charge

L'enfant à charge est :

- l'enfant du salarié ou de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un PACS, dont la filiation, y compris adoptive, est légalement établie :
 - jusqu'à son 18^e anniversaire, sans condition ;
 - jusqu'à son 26^e anniversaire sous réserve soit :
 - de poursuivre des études ;
 - d'être en apprentissage ou titulaire d'un contrat de professionnalisation ;
 - d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, stagiaire de la formation professionnelle ;
- l'enfant handicapé du salarié ou de son conjoint, concubin ou de son partenaire lié par un PACS si, avant son 21^e anniversaire, il est titulaire de la carte d'invalidité civile et bénéficie de l'allocation des adultes handicapés ;
- quel que soit son âge, sauf déclaration personnelle des revenus, l'enfant infirme à charge du salarié ou de son conjoint, concubin ou de son partenaire lié par un PACS n'étant pas en mesure de subvenir à ses besoins en raison de son infirmité, pris en compte dans le calcul du quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;
- l'enfant du salarié né «viable» moins de 300 jours après le décès de ce dernier.

Invalidité absolue et définitive

Est considéré en état d'invalidité absolue et définitive, le salarié reconnu invalide par la Sécurité sociale avec classement en 3^e catégorie d'invalidité ou reconnaissance d'un taux d'incapacité permanente professionnelle égal à 100 %, qui reste définitivement incapable de se livrer à la moindre occupation ou au moindre travail lui procurant gain ou profit.

Dévolution du capital en cas de décès du salarié

Le salarié peut désigner le(s) bénéficiaire(s) du capital, sachant que toute demande de modification de désignation doit être formulée par écrit à l'organisme assureur.

La désignation particulière peut également être établie par acte authentique ou par acte sous seing privé notifié à l'organisme assureur préalablement au décès du salarié. À défaut de désignation d'un bénéficiaire par le salarié notifiée à l'organisme assureur ou lorsque cette désignation est caduque, le capital est versé :

- au conjoint non séparé judiciairement, ou, à défaut au partenaire lié par un PACS au salarié ;
- à défaut, le capital est versé par parts égales entre eux :
 - aux enfants du salarié nés ou à naître, vivants ou représentés comme en matière de succession, dont la filiation, y compris adoptive, est légalement établie,
 - à défaut de descendance directe, à ses parents ou à défaut, à ses grands-parents survivants,
 - à défaut de tous les susnommés, aux héritiers.

En cas de décès d'un salarié mineur, le capital est versé aux héritiers. Si le salarié mineur a effectué une désignation particulière de bénéficiaire, celle-ci ne peut pas être prise en compte par l'organisme assureur.

Toutefois, 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 ceux-ci, directement aux enfants dès leur majorité ; à leurs représentants légaux es qualité durant leur minorité ;
- lorsque deux personnes, dont l'une avait vocation à succéder à l'autre, périssent dans un même événement, l'ordre des décès est établi par tous moyens. Si cet ordre ne peut être déterminé, la succession de chacune d'elles est dévolue sans que l'autre y soit appelée. Toutefois, si l'un des co-décédés laisse des descendants, ceux-ci peuvent représenter leur auteur dans la succession de l'autre.

Un bénéficiaire a la possibilité d'accepter la désignation faite à son profit dans les conditions prévues par la loi. Dans ce cas, cette désignation devient irrévocable et ne pourra être modifiée qu'avec l'accord du bénéficiaire acceptant.

Assiette des prestations

Sauf mention différente dans le tableau des garanties, le salaire de référence est la base de calcul des prestations.

Il est égal au salaire brut soumis aux cotisations sociales, soit le salaire fixe et les rémunérations variables, des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail ou la date du décès.

La base de calcul des prestations est prise en compte dans la limite des tranches de salaires suivantes :

- tranche A (TA) : partie du salaire brut limitée au plafond annuel de la Sécurité sociale ;
- tranche B (TB) : partie de salaire brut comprise entre 1 et 4 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale.

Lorsque la période de référence n'est pas complète notamment en raison de la date d'effet de la garantie, le salaire de référence annuel est reconstitué à partir des éléments de salaire que le salarié aurait perçus s'il avait travaillé.

Pour le salarié travaillant à temps partiel, le montant des prestations est calculé sur le salaire perçu au titre de l'entreprise.