

Avenant n° 1 du 20 mai 2022
(Agréé par arr. 19 juill. 2022, JO 26 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2021)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNISS

Syndicat(s) de salariés :

CFDT

CFE-CGC

Préambule

Dans le cadre de la révision des conditions de couverture collective obligatoire en matière de prévoyance, les partenaires sociaux ont signé l'avenant 2-2020 du 11 décembre 2020.

L'objet de ce présent avenant est de préciser certaines modalités de l'avenant 2-2020 du 11 décembre 2020 liées à la garantie incapacité de travail, au maintien des garanties de prévoyance en cas de suspension du contrat de travail, au fonctionnement du fonds de solidarité ainsi qu'aux garanties du régime.

Il est également créé un comité paritaire de suivi et de gestion ayant pour vocation d'assister la CPPNI dans le cadre du pilotage du régime au mieux des intérêts des salariés et entreprises de la branche.

Ces mesures sont applicables à compter du 1^{er} janvier 2021.

Les dispositions non modifiées de l'avenant 2-2020 restent en vigueur.

Article 1 : Suppression de l'article 3.2 Conditions de travail effectif et d'ancienneté

L'article 3.2 de l'avenant 2-2020 dénommé « Conditions de travail effectif et d'ancienneté » est supprimé.

En conséquence, les articles 3.3, 3.4 et 3.5 sont renumérotés en article 3.2, 3.3 et 3.4.

Article 2 : Modification de l'article 3.3 Franchise

L'article 3.3 dénommé « Franchise » est renuméroté et remplacé par :

Article 3.2 « Franchise pour la garantie incapacité de travail » :

Pour les salariés qui n'ont pas l'ancienneté requise pour bénéficier du maintien de salaire légal ou conventionnel, le bénéfice des prestations « incapacité » dues au présent régime commence au 91^{ème} jour d'arrêt de travail continu.

Pour les salariés qui ont l'ancienneté requise pour bénéficier du maintien de salaire légal ou conventionnel, les prestations « incapacité » dues au présent régime interviennent dès la fin des droits aux dispositions légales ou conventionnelles imposant à l'employeur un « maintien de salaire » total ou partiel en cas de maladie ou d'accident.

Cette indemnisation cessera dès la reprise du travail, au départ à la retraite du salarié, dès la reconnaissance de l'état d'invalidité par le Sécurité Sociale ou au plus tard au mille-quatre-vingt-quinzième jours d'arrêt de travail.

A titre optionnel, l'employeur peut souscrire une franchise pour que le bénéfice des prestations au titre du maintien de salaire soit dû au 4ème, au 31ème ou au 61ème jour.

Article 3 : Modification de l'article 3.4 Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

L'article 3.4 dénommé « Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail » est renuméroté et remplacé par :

Article 3.3 : Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

3.3.1. Les garanties sont maintenues au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- Soit d'un maintien, total ou partiel, de salaire ;
- Soit de prestations en espèces de la Sécurité sociale et/ou de prestations complémentaires en application du présent régime de prévoyance ;
- Soit d'un revenu de remplacement versé par l'employeur notamment en raison :
 - d'une situation d'activité partielle ou activité partielle de longue durée et dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires de travail sont réduits,
 - ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...).

Dans une telle hypothèse, l'employeur verse la même contribution calculée comme pour les salariés actifs, pendant toute la période de suspension du contrat de travail. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisation.

3.3.2. En cas de suspension du contrat de travail du salarié dans des cas autres que ceux visés ci-dessus, les garanties du salarié sont suspendues de plein droit. La suspension des garanties intervient à la date de suspension du contrat de travail et s'achève dès la reprise effective du travail par le salarié. Pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due au titre de l'intéressé et les évènements (décès ou les arrêts de travail...) survenant durant cette période ne peuvent donner lieu à prise en charge.

Article 4 : Renumérotation de l'article 3.5 Maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail

L'article 3.5 dénommé « Maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail » est renuméroté comme suit :

Article 3.4 : Maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail

Article 5 : Modification de l'article 4.1 Assiette de cotisation

L'article 4.1 dénommé « Assiette de cotisation » est modifié et remplacé par :

Article 4.1 : Assiette de la cotisation

L'assiette de la cotisation au régime de prévoyance est constituée du salaire brut (ou des sommes versées lors de la suspension du contrat de travail donnant lieu à maintien des garanties tel que visé au 3.3.1) servant de base au calcul des cotisations de sécurité sociale dans la limite de la tranche 2 limitée à 4 PASS (plafond annuel de la Sécurité sociale).

Les indemnités versées au salarié lors de son départ de l'entreprise ou ultérieurement (indemnité de licenciement, de départ à la retraite, ...) sont exclues de l'assiette des cotisations.

Article 6 : Modification de l'Article 6 : Fonds de solidarité mutualisé de prévoyance

L'article 6 dénommé « Fonds de solidarité mutualisé de prévoyance » est modifié et remplacé par :

Article 6 : Fonds de solidarité mutualisé de prévoyance

Le Fonds de solidarité mutualisé de prévoyance est financé par 2% des cotisations hors taxes.

Ce fonds de solidarité a vocation à traiter des situations exceptionnelles et individuelles rencontrées par les bénéficiaires qui justifieraient d'un règlement spécifique.

Le Fonds de solidarité mutualisé de prévoyance du régime n'intervient qu'après la sollicitation du fonds social de l'organisme assureur auquel adhère l'entreprise.

Article 7 : Création de l'Article 7 Comité paritaire de suivi et de gestion

Un article 7 est créé dénommé « Comité paritaire de suivi et de gestion » :

Article 7 : Comité paritaire de suivi et de gestion

Un comité paritaire de suivi et de gestion du régime est institué sous forme d'association entre les représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au sein de la convention collective nationale de travail secteur sanitaire social et médico-social du 26 août 1965.

Ce comité a pour vocation d'assister la CPPNI dans le cadre du pilotage du régime au mieux des intérêts des salariés et entreprises de la branche.

Il fonctionne grâce à une indemnité égale à 0,5% des cotisations prévues à l'article 4.2 et à l'annexe 1 de l'avenant 2-2020 notamment pour :

- Préparer les travaux de la CPPNI tant en ce qui concerne les négociations, que le suivi du régime ;
- Organiser l'information des entreprises et des salariés pour la mise en œuvre du régime ;
- Couvrir ses frais de fonctionnement (déplacements, salaires, secrétariat...)
- Former et informer les négociateurs paritaires.

Article 8 : modification de l'annexe 2 de l'avenant 2-2020

L'annexe 2 de l'avenant 2-2020 est modifiée et remplacée par :

Annexe 2

Prestations

Tableau de garanties des prestations régime minimal conventionnel au 1er janvier 2021 :

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 : 	125 % TA/TB
	150 % TA/TB
	25 % TA/TB
	<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>10 % TA/TB jusqu'au 12^{ème} anniversaire, 15 % TA/TB du 12^{ème} au 18^{ème} anniversaire 20 % TA/TB du 18^{ème} au 26^{ème} anniversaire (et au-delà s'il remplit les conditions au sens de la définition d'enfant à charge retenue)</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. La rente est versée directement à l'enfant dès sa majorité ou à son représentant légal es qualités durant sa minorité.</p> <p style="text-align: center;">Rente minimum fixée à 200 € /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^{ème} partie du salaire de référence, sous déduction des prestations brutes de la Sécurité sociale (SS) et ce, - dès la fin des droits à maintien de salaire prévus dans la convention collective nationale pour le personnel en bénéficiant. - à compter du 91^{ème} 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> <p>Le service des indemnités journalières complémentaires cesse dès la survenance de l'un des événements suivants : au 1095^{ème} 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. 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>	78 % TA/TB (- SS)
<p>Invalidité → versement en cas d'invalidité du salarié avec classement en 1^{ère}, 2^{ème} ou 3^{ème} 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 - en cas de classement en 1^{ère} catégorie d'invalidité : - en cas de classement en 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie d'invalidité :</p> <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>	48 % TA/TB (- SS) 78 % TA/TB (- SS)
<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 : - 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^{ème} catégorie et «N» le taux d'incapacité déterminé par la SS)</p>	R x 3/2 N

<p>- 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> <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>78 % TA/TB (- SS)</p>
---	--------------------------

Module décès optionnel additionnel à la garantie de base conventionnelle à compter du 1^{er} janvier 2021

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.</p> <p>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>	100 % PMSS
---	------------

Article 9 : Entreprises de moins de 50 salariés

Cet avenant concernant une garantie applicable à l'ensemble des salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 10 : Date d'effet

Le présent avenant prend effet à partir du 1^{er} janvier 2021.