

Brochure n° 3023

Convention collective nationale

IDCC : 1412. – **INSTALLATION, ENTRETIEN, RÉPARATION
ET DÉPANNAGE DE MATÉRIEL AÉRAULIQUE,
THERMIQUE ET FRIGORIFIQUE**
(11^e édition. – Septembre 2003)

AVENANTS N^{OS} 38 ET 39 DU 27 MARS 2006
RELATIFS AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE
ET AU CONTINGENT ANNUEL D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES
NOR : *ASET0650539M*
IDCC : 1412

Les avenants n° 38 et n° 39, ainsi que l'accord « Prévoyance » ci-dessous, forment un tout indivisible.

Les signatures des syndicats de salariés et de l'organisation patronale doivent porter sur les 3 textes et non sur seulement certains d'entre eux.

De même, en cas d'opposition de la majorité des syndicats de salariés, celle-ci devra obligatoirement porter sur les 3 textes et ne pourra pas porter sur seulement certains d'entre eux, la partie patronale ne désirant s'engager qu'à la condition que les 3 textes soient acceptés par les syndicats de salariés, sans qu'aucun d'entre eux ne soit frappé d'opposition.

AVENANT N° 38

Cet avenant annule et remplace les dispositions de l'article 6.2 « Régime de prévoyance. – Principe général » de la convention collective dans les termes suivants :

Article 6.2

Maintien de salaire

1. Principe général

On entend par maintien de salaire le fait par l'employeur d'assurer le paiement de la rémunération nette à payer du salarié pendant 45 jours à compter du 1^{er} jour d'arrêt de travail.

Lorsque le contrat de travail du salarié est suspendu pour cause de maladie ou accident, qu'ils soient professionnels ou non, ou de maternité, l'employeur assure ce maintien de salaire au salarié à la double condition :

- que le salarié ait une ancienneté de 1 an révolu au premier jour de l'absence (et non pendant l'absence) ;
- et que le salarié ait justifié son absence dans le délai de 3 jours ouvrés par certificat médical.

Le maintien de salaire par l'employeur existant sur les 45 premiers jours d'arrêt doit conduire ce dernier à verser au salarié un montant égal à la rémunération que le salarié aurait effectivement perçue s'il avait continué de travailler et définie comme suit :

Le salaire de référence pris en compte est égal à la somme du salaire brut perçu au cours des 12 mois complets précédant la date de l'arrêt de travail et des primes, allocations d'heures supplémentaires et autres éléments de salaire se rapportant à la période normale des 12 derniers mois d'activité et soumis à charges.

En cas de période de référence incomplète, le maintien de salaire s'effectuera sur la base des éléments fixes de rémunération du dernier mois complet d'activité.

L'employeur assurera le maintien de salaire au salarié pour la période du 1^{er} au 3^e jour d'arrêt.

Dès la remise par le salarié du bordereau de versement de ses indemnités journalières de la sécurité sociale, l'employeur régularisera le maintien de salaire pour la période du 4^e au 45^e jour d'arrêt.

Au cas où l'employeur déciderait d'appliquer la subrogation, il assurera directement le maintien de salaire au salarié dès le 1^{er} jour d'arrêt et ce jusqu'au 45^e jour d'arrêt.

Outre ces considérations de paiement direct ou indirect, le maintien de salaire du 1^{er} au 45^e jour d'arrêt est supporté par l'employeur sous déduction du montant des indemnités journalières nettes de la sécurité sociale.

Conformément aux dispositions du code de la sécurité sociale, en cas d'envoi à la caisse primaire d'assurance maladie de l'avis d'interruption de travail ou de prolongation d'arrêt de travail au-delà de 48 heures, la caisse informe l'assuré du retard constaté et de la sanction à laquelle il s'expose en cas de nouvel envoi tardif dans les 24 mois suivant la date de prescription de l'arrêt considéré. En cas de nouvel envoi tardif, sauf si l'assuré est hospitalisé ou s'il établit l'impossibilité d'envoyer son avis d'arrêt de travail en temps utile, le montant des indemnités journalières de sécurité sociale afférentes à la période écoulée entre la date de prescription de l'arrêt et la date d'envoi est réduit de 50 %.

En conséquence, l'obligation de maintien de salaire effectuée par l'employeur sera réduite à due concurrence, soit diminuée de 50 % à compter du 4^e jour, si l'assuré est en état de récidive et sauf si ce dernier est hospitalisé ou s'il établit l'impossibilité d'envoyer son avis d'arrêt de travail en temps utile, dans les mêmes conditions que celles prévues pour la réduction des indemnités journalières de sécurité sociale.

Dans l'hypothèse d'une contestation menée par le salarié auprès des organismes de sécurité sociale, qui aboutirait à un versement complet des indemnités journalières de sécurité sociale, le complément employeur sera régularisé.

2. Remboursement à l'employeur par l'organisme de prévoyance

A compter du 16^e jour d'arrêt continu, l'organisme assureur et gestionnaire de prévoyance rembourse à l'employeur une période d'arrêt de travail dans la limite de 30 jours consécutifs maximum, comme suit :

L'organisme de prévoyance organise le remboursement à l'employeur d'une partie de son obligation de maintien de salaire lorsqu'un salarié est en arrêt de travail suite à maladie ou accident, professionnels ou non, dans les conditions suivantes :

80 % du salaire annuel brut de référence, sous déduction des indemnités journalières brutes de la sécurité sociale.

Ce remboursement à l'employeur est accordé à compter du 16^e jour d'arrêt de travail continu indemnisé par l'employeur, quelle qu'en soit la cause. Il cesse dès que s'arrête cette même obligation de maintien de salaire par l'employeur, et au plus tard au 45^e jour après la date de début de l'arrêt.

Article 6-3

Prévoyance

Lorsqu'un arrêt de travail est supérieur à 45 jours, les modalités d'indemnisation par les organismes de prévoyance sont celles définies par le régime de prévoyance prévu à la présente convention collective nationale et couvrant les prestations suivantes :

- incapacité temporaire, maternité, paternité, adoption ;
- invalidité ;
- incapacité permanente ;
- décès : capital et rente éducation.

AVENANT N° 39

RELATIF AU CONTINGENT ANNUEL D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Cet avenant annule et remplace les dispositions de l'avenant n° 31 à la convention collective nationale.

Les parties signataires, sur demande de la partie patronale compte tenu du contexte légal, économique et social, sont convenues de ce qui suit :

Le contingent annuel d'heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées sans autorisation de l'inspection du travail est porté à 220 heures.

Le taux de majoration dans les entreprises de plus de 20 salariés est de 25 % pour les 8 premières heures et de 50 % pour les suivantes.

Il est rappelé que ces heures pourront faire l'objet d'un repos compensateur de remplacement conformément aux dispositions de l'article 4.1.3 de la convention collective nationale.

En conséquence, les dispositions de l'article 4.1.1 de la convention collective nationale sont modifiées comme suit :

« Les heures supplémentaires sont celles accomplies au-delà de la durée légale du travail. Le paiement majoré de ces heures supplémentaires est appliqué conformément aux dispositions légales. Pour les entreprises de plus de 20 salariés, les heures supplémentaires sont majorées selon les taux impératifs suivants : 25 % pour les 8 premières heures et 50 % pour les suivantes. »

Les dispositions de l'alinéa 1^{er} de l'article 4.1.2 de la convention collective nationale sont modifiées comme suit :

« Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 220 heures par an et par salarié. »

La partie patronale, rappelant la pénurie de main-d'œuvre dans les entreprises de la branche et son simple souhait d'obtenir le contingent légal, recommande toutefois aux entreprises de ne pas systématiquement demander à dépasser ce contingent annuel conventionnel.

Les dispositions du présent avenant sont impératives.

ACCORD « PRÉVOYANCE »

Article 1^{er}

Objet

Le présent accord annule et remplace l'avenant n° 25 du 16 juin 1999 et l'avenant n° 28 du 20 septembre 2001.

Article 2

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective nationale des entreprises d'installation et d'équipements aéraulique, thermique, frigorifique et connexe.

Article 3

Participants

Les salariés bénéficiaires du présent accord sont tous les salariés sous contrat de travail, cadres ou non-cadres, dès leur embauche.

Article 4

Salaire de référence commun à l'ensemble des risques couverts

Le salaire de référence pris en compte pour le calcul des prestations est égal à la somme du salaire brut tranche A et tranche B, perçu au cours des 12 mois pleins précédant la date de l'arrêt de travail, du décès ou de l'événement ayant donné lieu à invalidité absolue et définitive, et des primes, allocations d'heures supplémentaires et autres éléments de salaires se rapportant à la période normale des 12 derniers mois d'activité et soumis à charges sociales.

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

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

Si l'invalidité ou le décès ne surviennent pas directement après une période d'activité, le salaire de base défini ci-dessus est revalorisé sur la base des revalorisations annuelles ARRCO, dans les conditions prévues au protocole de gestion qui sera annexé au présent accord.

Pour le salarié n'ayant pas 12 mois de présence dans l'entreprise à la date de réalisation de l'événement couvert en fonction des garanties décrites à l'article 5 du présent accord, le salaire de référence est reconstitué sur la base des éléments fixes de rémunération du dernier mois complet d'activité.

Article 5

Risques couverts

- incapacité temporaire, maternité ;
- invalidité ;
- incapacité permanente ;
- décès : capital et rentes éducation.

5.1. Incapacité temporaire

5.1.1. Salarié ayant plus de 1 an d'ancienneté.

En cas d'arrêt de travail indemnisé par la sécurité sociale au titre de l'assurance maladie ou de la législation sur les accidents du travail et maladies professionnelles, l'organisme assureur verse à compter du 46^e jour continu après la date de début de l'arrêt, une prestation complémentaire aux indemnités journalières brutes de la sécurité sociale, dans les conditions suivantes :

80 % du salaire annuel brut de référence, sous déduction des indemnités journalières brutes de la sécurité sociale.

5.1.2. Salarié n'ayant pas 1 an d'ancienneté.

En cas d'arrêt de travail indemnisé par la sécurité sociale au titre de l'assurance maladie ou de la législation sur les accidents du travail et maladies professionnelles, et bien que le salarié ne bénéficie pas du maintien de salaire par l'employeur du fait de son ancienneté, l'organisme assureur de prévoyance verse, à compter du 91^e jour d'arrêt continu après la date de début de l'arrêt, une prestation complémentaire aux indemnités journalières brutes de la sécurité sociale, dans les conditions suivantes :

80 % du salaire annuel brut de référence, sous déduction des indemnités journalières brutes de la sécurité sociale.

5.1.3. Mi-temps thérapeutique.

Lorsque après une incapacité temporaire de travail, le salarié reprend une activité salariée partielle autorisée médicalement et donnant lieu à l'attribution par la sécurité sociale d'indemnités journalières ainsi qu'à une rémunération réduite (appelé communément « mi-temps thérapeutique »), l'organisme de prévoyance verse une prestation complémentaire aux indemnités journalières brutes de la sécurité sociale, dans les conditions suivantes :

80 % du salaire annuel brut de référence, sous déduction des indemnités journalières brutes de la sécurité sociale et du salaire versé par l'employeur.

5.2. Maternité. – Paternité. – Adoption

L'organisme assureur verse à tout(e) salarié(e) en congé légal de maternité prénatal et postnatal, de paternité ou d'adoption une prestation complémentaire aux indemnités journalières brutes de la sécurité sociale, dans les conditions suivantes :

80 % du salaire annuel brut de référence, sous déduction des indemnités journalières brutes de la sécurité sociale.

5.3. Cas particulier

Dans le cas des salariés n'ayant pas droit aux prestations de la sécurité sociale en raison d'une durée insuffisante d'activité salariée ou d'un montant insuffisant de cotisations sociales au cours d'une période déterminée, les indemnités définies ci-dessus seront calculées en complément d'une prestation sécurité sociale reconstituée de manière théorique.

5.4. Versements et durée des prestations temporaire et maternité

Les prestations prévues en cas d'incapacité temporaire et de maternité sont versées à l'employeur si le bénéficiaire de la présente garantie est encore inscrit aux effectifs ou directement au bénéficiaire dans le cas contraire.

Elles cessent :

- à la date de reprise d'activité ;
- à la date de fin de service des indemnités journalières de la sécurité sociale, et au plus tard au 1 095^e jour d'arrêt de travail ;
- à la date du paiement de la rente d'invalidité ou d'incapacité permanente ;
- à la date de liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale.

5.5. Rente d'invalidité (accident ou maladie de la vie privée)

Tout salarié reconnu invalide par la sécurité sociale a droit à une indemnisation complémentaire, dès lors qu'il bénéficie de la part de la sécurité sociale d'une rente d'invalidité après un classement par celle-ci en 2^e ou 3^e catégorie. La prestation complémentaire est calculée dans les conditions suivantes :

80 % du salaire annuel brut de référence, sous déduction des prestations brutes de la sécurité sociale.

5.6. Incapacité permanente (accident du travail, maladie professionnelle)

Tout salarié reconnu en incapacité permanente par la sécurité sociale a droit à une indemnisation complémentaire, dès lors qu'il bénéficie de la part de la sécurité sociale, dans le cadre de l'assurance accident du travail et maladie professionnelle, d'une rente d'incapacité permanente assortie d'un taux d'incapacité au moins égal à 66 %. La prestation complémentaire est calculée dans les conditions suivantes :

80 % du salaire annuel brut de référence, sous déduction des prestations brutes de la sécurité sociale.

5.7. Versements et durée des prestations invalidité et incapacité permanente

Les prestations prévues en cas d'invalidité ou d'incapacité permanente sont versées directement au bénéficiaire.

Elles cessent :

- à la liquidation de la pension de vieillesse de la sécurité sociale ;
- à la date où le bénéficiaire cesse de percevoir une rente d'invalidité de la sécurité sociale (pour la garantie invalidité) ;
- à la date où le taux d'incapacité accident du travail ou maladie professionnelle devient inférieur à 66 % (pour la garantie incapacité permanente) ;
- à la date d'ouverture de droits à pension de vieillesse servie au titre de l'incapacité au travail, sous réserve de modification des dispositions légales concernant la prise d'effet des pensions de retraite des invalides.

5.8. Règle de limitation

En tout état de cause, le cumul des indemnités perçues mensuellement pour maladie ou accident au titre du régime général de la sécurité sociale, des éventuelles fractions de salaire et du régime de prévoyance complémentaire ne pourra excéder 100 % du salaire net à payer que le salarié aurait perçu s'il avait continué à travailler.

En cas de dépassement de cette limite, la prestation complémentaire est réduite à due concurrence.

5.9. Capital décès

5.9.1. Prestation.

En cas de décès d'un salarié, ou en cas d'invalidité absolue et définitive, il sera versé aux bénéficiaires désignés par ce dernier un capital dont le montant est fixé à :

100 % du salaire annuel brut de référence, quelle que soit la situation de famille.

Un salarié est considéré en état d'invalidité absolue et définitive s'il est classé avant l'âge légal d'ouverture des droits à pension retraite :

- soit en invalidité 3^e catégorie au titre de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale avec l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour les actes ordinaires de la vie ;
- soit en situation d'incapacité permanente au titre d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle reconnue par la sécurité sociale au taux de 100 % et avec l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour les actes ordinaires de la vie.

5.9.2. Bénéficiaires du capital décès.

Sauf stipulation contraire, écrite, valable au jour du décès, le capital décès prévu au titre du présent régime de prévoyance est versé :

- au conjoint du salarié non divorcé, non séparé de corps judiciairement ;
- à défaut, au concubin ou partenaire lié au salarié par un pacte civil de solidarité (PACS) et justifiant d'une domiciliation fiscale commune de 1 an à la date du décès ;
- à défaut, par parts égales aux enfants du salarié nés ou à naître, vivants ou représentés ;
- à défaut par parts égales au père et à la mère du salarié ou au survivant de l'un d'entre eux ;
- à défaut, aux héritiers du participant en proportion de leurs parts héréditaires.

5.10. Rente éducation

5.10.1. Prestation.

En cas de décès d'un salarié, ou en cas d'invalidité absolue et définitive (IAD), il sera versé aux enfants à charges, en complément du capital décès, lors du décès ou de la reconnaissance de l'IAD, une rente temporaire éducation dont le montant est fixé à :

- enfant jusqu'au 12^e anniversaire : 8 % du salaire annuel brut de référence ;
- enfant de 12 ans jusqu'au 18^e anniversaire : 10 % du salaire annuel brut de référence ;
- enfant de 18 ans jusqu'au 26^e anniversaire : 15 % du salaire annuel brut de référence.

L'invalidité absolue et définitive est définie dans l'article 5-9.1 du présent accord.

5.10.2. Enfants à charge.

Sont réputés à charge du salarié, les enfants légitimes, reconnus ou adoptés, ainsi que ceux de son conjoint, à condition que le participant ou son conjoint en ait la garde ou, s'il s'agit d'enfants du participant, que celui-ci participe effectivement à leur entretien par le service d'une pension alimentaire.

Les enfants ainsi définis doivent être :

1. nés ou à naître dans les 300 jours suivant le décès du participant, si ce dernier est le parent légitime.

2. âgés de moins de 18 ans.

3. âgés de plus de 18 ans et de moins de 21 ans, s'ils ne se livrent à aucune activité rémunérée leur procurant un revenu supérieur au RMA, (revenu minimum légal en vigueur).

4. âgés de plus de 21 ans et de moins de 26 ans, s'ils ne se livrent à aucune activité rémunérée leur procurant un revenu supérieur au RMA (revenu minimum légal en vigueur)

et :

– s'ils poursuivent leurs études et sont inscrits à ce titre au régime de sécurité sociale des étudiants ;

– ou sont à la recherche d'un premier emploi et inscrits à ce titre à l'ANPE ;

– ou sont sous contrat d'apprentissage.

5. quel que soit leur âge, s'ils sont infirmes et titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article 173 du code de la famille, à condition que l'état d'invalidité soit survenu avant leur 18^e anniversaire.

Les rentes éducation sont versées à chacun des enfants à charge du salarié à la date de son décès. Si l'enfant est mineur, le versement s'effectuera à son représentant légal.

Les rentes sont versées trimestriellement d'avance.

5.11. Maintien des garanties décès. – Invalidité absolue et définitive

Les garanties prévues en cas de décès sont maintenues tant que se poursuit l'incapacité de travail ou le classement en invalidité, sans cotisation, à tout salarié en arrêt de travail, percevant à ce titre des prestations de l'organisme assureur désigné, à compter du 1^{er} jour d'indemnisation et sous réserve que la date de survenance de cet arrêt soit intervenue en période de couverture.

En cas de suspension du contrat de travail pour congé parental, les garanties décès et IAD sont maintenues sur la base du salaire de référence précédant la suspension du contrat comme définit à l'article 4 du présent accord.

5.12. Revalorisation des prestations

Les prestations périodiques incapacité et invalidité sont revalorisées sur la base des revalorisations annuelles ARRCO et AGIRC.

Les prestations rentes éducation sont revalorisées suivant l'évolution de l'indice général prévu par le conseil d'administration de l'OCIRP.

En cas de changement d'organisme désigné dans le présent accord, la revalorisation des prestations sera prise en charge dans les conditions prévues à l'alinéa ci-dessus, par le nouvel organisme assureur conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale.

Par dérogation à ce principe, en cas de changement d'organisme gestionnaire, la revalorisation des prestations assurées par l'OCIRP sera poursuivie par l'OCIRP.

Article 6

Cotisations

Les cotisations sont assises sur les salaires bruts de référence, tels que définis au premier alinéa de l'article 4, des salariés cadres et non cadres, dans la limite des tranches A et B.

Elles s'élèvent à :

Cotisation du maintien de salaire (art. 6.2 de la convention collective) à la charge exclusive de l'employeur :

- tranche A : 0,23 % ;
- tranche B : 0,53 %.

Cotisation de l'incapacité temporaire, maternité, paternité, adoption à la charge exclusive du salarié :

- tranche A : 0,325 % ;
- tranche B : 0,725 %.

Cotisation de l'invalidité, incapacité permanente à la charge de l'employeur et du salarié :

Employeur :

- tranche A : 0,12 % ;
- tranche B : 0,35 %.

Salarié :

- tranche A : 0,205 % ;
- tranche B : 0,375 %.

Cotisation du décès à la charge exclusive de l'employeur :

- tranche A : 0,17 % ;
- tranche B : 0,17 %.

Total :

Employeur :

- tranche A : 0,52 % ;
- tranche B : 1,05 %.

Salarié :

- tranche A : 0,53 % ;
- tranche B : 1,10 %.

Cotisation de la rente éducation à la charge de l'employeur et du salarié :

Employeur :

- tranche A : 0,0325 % ;
- tranche B : 0,0325 %.

Salarié :

- tranche A : 0,0975 % ;
- tranche B : 0,0975 %.

Total général :

Employeur :

- tranche A : 0,5525 % ;
- tranche B : 1,0825 %.

Salarié :

- tranche A : 0,6275 % ;
- tranche B : 1,1975 %.

Article 7

Garanties complémentaires pour les cadres

Le présent accord définissant un ensemble de garanties minimales et obligatoires, les entreprises ont la possibilité de les améliorer dans le cadre d'un contrat complémentaire, notamment pour satisfaire à l'obligation d'assurance découlant de l'article 7 de la convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947 (garantie décès) ou à toute autre garantie (rente éducation, rente conjoint, frais de santé...) ainsi que la couverture des charges patronales et/ou salaires afférents aux prestations résultant de la garantie maintien du salaire des premiers jours d'arrêt de travail.

Article 8

Organismes assureurs et gestionnaires

La mutualisation du présent régime de prévoyance est confiée aux institutions de prévoyance ci-après désignées, dans le cadre d'une coassurance de

risques. Ces organismes gérés paritairement relèvent de l'article L. 931.1 du code de la sécurité sociale :

Cri Prévoyance (IONIS), 50, route de la Reine, B.P. 85, 92105 Boulogne-Billancourt.

Capricel Prévoyance et Irpelec Prevoyance (MV4 Parunion), 7 rue Magdebourg, 75016 PARIS.

Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance (OCIRP), 10, rue Cambacères, 75008 Paris.

Ces institutions sont agréées par arrêté du ministère des affaires sociales et de l'emploi.

Cri Prévoyance, Capricel Prévoyance et Irpelec Prévoyance sont les organismes gestionnaires de l'ensemble des risques.

Cri Prévoyance, Capricel Prévoyance, Irpelec Prévoyance et OCIRP sont assureurs, ce dernier ayant donné mandat et délégation aux 3 premières pour effectuer l'appel des cotisations et le règlement des prestations de rentes éducation en son nom.

Pour l'ensemble des garanties définies dans l'article 5 ci-dessus, les modalités de fonctionnement administratif, les exclusions réglementaires et les notices d'information feront l'objet de dispositions inscrites dans le protocole de gestion administrative conclu entre les signataires du présent accord et les organismes gestionnaires ; sont également définies les relations entre la Commission mixte paritaire d'une part et les organismes désignés d'autre part, ainsi que l'organisation du rôle d'apérateur entre Cri Prévoyance (les années impaires), la Capricel Prévoyance et Irpelec Prévoyance (les années paires).

8.1. Obligations d'adhésion

Les nouvelles entreprises résultant d'une opération de création, de scission ou de fusion par création d'entité juridique nouvelle et entrant dans le champ d'application de la convention collective doivent rejoindre obligatoirement à compter de la date de signature du présent accord les organismes ci-dessus désignés, en fonction de la localisation géographique de leur siège social (pour les groupes, possibilité de choisir un seul et même organisme de prévoyance désigné du lieu du siège social de la maison mère) selon une répartition organisée par la commission paritaire comme suit :

CAPRICEL & IRPELEC PRÉVOYANCE (MV4 PARUNION)	
2 A	Corse-du-Sud
2 B	Haute-Corse
03	Allier
04	Alpes-de-Haute-Provence
05	Hautes-Alpes

CAPRICEL & IRPELEC PRÉVOYANCE (MV4 PARUNION)	
06	Alpes-Maritime
08	Ardennes
10	Aube
11	Aude
13	Bouches-du-Rhône
14	Calvados
15	Cantal
18	Cher
19	Corrèze
21	Côte-d'Or
22	Côtes-d'Armor
23	Creuse
24	Dordogne
26	Drôme
28	Eure-et-Loir
29	Finistère
33	Gironde
35	Ille-et-Vilaine
36	Indre
37	Indre-et-Loire
40	Landes
41	Loir-et-Cher
43	Haute-Loire
45	Loiret

CAPRICEL & IRPELEC PRÉVOYANCE (MV4 PARUNION)	
46	Lot
47	Lot-et-Garonne
50	Manche
51	Marne
52	Haute-Marne
54	Meurthe-et-Moselle
55	Meuse
56	Morbihan
57	Moselle
58	Nièvre
59	Nord
61	Orne
62	Pas-de-Calais
63	Puy-de-Dôme
64	Pyrénées-Atlantiques
65	Hautes-Pyrénées
72	Sarthe
75	Paris (sauf 18 ^e arr.)
77	Seine-et-Marne
83	Var
84	Vaucluse
85	Vendée
87	Haute-Vienne
88	Vosges

CAPRICEL & IRPELEC PRÉVOYANCE (MV4 PARUNION)	
89	Yonne
91	Essonne
971	Guadeloupe
972	Martinique
975	Saint-Pierre-et-Miquelon

CRI PRÉVOYANCE (IONIS)	
01	Ain
02	Aisne
07	Ardèche
09	Ariège
12	Aveyron
16	Charente
17	Charente-Maritime
25	Doubs
27	Eure
30	Gard
31	Haute-Garonne
32	Gers
34	Hérault
38	Isère
39	Jura
42	Loire
44	Loire-Atlantique
48	Lozère

CRI PRÉVOYANCE (IONIS)	
49	Maine-et-Loire
53	Mayenne
60	Oise
66	Pyrénées-Orientales
67	Bas-Rhin
68	Haut-Rhin
69	Rhône
70	Haute-Saône
71	Saône-et-Loire
73	Savoie
74	Haute-Savoie
75	Paris 18 ^e arr.
76	Seine-Maritime
78	Yvelines
79	Deux-Sèvres
80	Somme
81	Tarn
82	Tarn-et-Garonne
86	Vienne
90	Territoire de Belfort
92	Hauts-de-Seine
93	Seine-Saint-Denis
94	Val-de-Marne

CRI PRÉVOYANCE (IONIS)	
95	Val-d'Oise
973	Guyane
974	Réunion

Les entreprises bénéficiant déjà d'un régime de prévoyance auprès d'un autre organisme que Capricel Prévoyance, Irpelec Prévoyance ou Cri Prévoyance à la date de signature du présent accord qui institue le principe de ce nouveau régime de prévoyance mutualisé ont le choix entre :

- rejoindre le régime conventionnel et adhérer à l'organisme gestionnaire désigné selon sa situation géographique ;
- maintenir leur contrat auprès de l'organisme auquel elles adhèrent, à la condition que celui-ci contienne, avant la date de signature du présent accord, des garanties strictement supérieures, risque par risque, à celles définies dans le présent accord (art. 5). Pour faire valoir ce droit, l'entreprise devra en apporter la preuve à l'organisme désigné relevant de sa localisation géographique ou le justifier en envoyant aux organismes gestionnaires une attestation sur l'honneur l'engageant à supporter les conséquences financières du présent régime en cas de non-respect des garanties du présent accord.

En cas de résiliation d'un contrat souscrit avant la date de signature du présent accord, et quel que soit le niveau des garanties, les entreprises concernées auront l'obligation de rejoindre le régime de prévoyance mutualisé de la branche professionnelle.

8.2. Mesures transitoires

Les entreprises ayant choisi de ne pas rejoindre la mutualisation auprès des organismes désignés en conservant leur(s) contrat(s) en cours au regard des dispositions prévues ci-dessus, ont jusqu'au 31 décembre 2007 pour rejoindre le présent régime sans pénalité. A la fin de ce délai et faute d'avoir la preuve que l'entreprise est en conformité avec le présent régime, les entreprises feront l'objet d'une inscription d'office et pourront se voir réclamer une compensation financière en plus des cotisations du présent régime, au titre des démarches engagées.

Toute entreprise n'étant pas en conformité ou qui rejoindrait la mutualisation du régime après cette date du 31 décembre 2007, hors le cas des nouvelles entreprises résultant d'une opération de création, de scission ou de fusion par création d'entité juridique nouvelle, pourra se voir appliquer par l'organisme assureur, après avis de la commission paritaire de suivi du régime, une surcotisation temporaire au regard des charges éventuelles (arrêts de travail en cours, maintien des garanties décès à provisionner en application de la loi Evin) qu'elle pourrait faire peser sur l'équilibre du présent régime.

Article 9

Clause de révision

En application de l'article L. 912-1 de la loi n° 94.678 du 8 août 1994 inscrite au code de la sécurité sociale, les conditions et les modalités d'organisation de la mutualisation des risques seront réexaminées tous les 5 ans à compter de la date de signature du présent accord.

Pour ce faire, la commission mixte paritaire tiendra compte des bilans et analyses fournis par le(s) organisme(s) gestionnaire(s) chaque année au cours de la période quinquennale.

Après étude de ces éléments, la commission mixte paritaire pourra proposer aux organismes gestionnaires l'adaptation ou l'amélioration des prestations existantes, voire la création de garanties nouvelles.

Si, dans les 5 ans d'application du présent régime, un déséquilibre venait à se produire dans le rapport prestations/cotisation, nécessitant le réajustement du taux de cotisation, la commission mixte paritaire, décide, en concertation avec le(s) organisme(s) gestionnaire(s), des nouveaux taux de cotisation.

Dans le cadre de cette révision quinquennale, la commission mixte paritaire est également habilitée à réexaminer le choix du ou des organismes désignés.

Lorsqu'une décision de changement d'un (des) organisme(s) désigné(s) intervient, l'accord continue de produire ses effets.

Les partenaires sociaux, en application de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, organiseront auprès du nouvel organisme et après négociation avec ce dernier, la poursuite des revalorisations sur la base, au minimum, définie à l'article 5-13 du présent accord.

Les prestations incapacité, invalidité et rente éducation en cours de service continueront à être versées à un niveau au moins égal à celui de la dernière prestation due ou payée avant la résiliation ou le non-renouvellement d'organisme(s). Les salariés qui bénéficiaient avant ce changement du versement par les organismes désignés à l'article 8 d'indemnités journalières et/ou de rente d'incapacité ou d'invalidité complémentaires à celles versées par la sécurité sociale se verront maintenir la couverture du risque décès (capital et rentes éducations).

Le(s) organisme(s) au(x)quel(s) est transféré à la mutualisation des risques assure(nt) la couverture des garanties déterminée par l'accord de prévoyance au jour du transfert de l'assurance.

Article 10

Durée

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

Article 11

Date d'effet

Cet accord entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2006.

Article 12

Dépôt

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente en 5 exemplaires originaux auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris, ainsi qu'au greffe du conseil des prud'hommes.

Fait à Paris, le 27 mars 2006.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Syndicat national des entreprises du froid, d'équipement de cuisines professionnelles et du conditionnement de l'air (SNEFCCA).

Syndicats de salariés :

Fédération confédérée Force ouvrière de la métallurgie ;

Fédération nationale CFTC des syndicats de la métallurgie et parties similaires.