

## Avenant n° 347 du 21 septembre 2018

*(Agréé par arr. 26 oct. 2018, JO 31 oct., les articles 1, 3 et 4 sont applicables le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la parution au Journal Officiel de l'arrêté d'agrément, soit le 1<sup>er</sup> nov. 2018. Concernant l'application de l'article 5 voir l'article 6 de l'avenant n° 347)*

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

NEXEM

Syndicat(s) de salariés :

Fédération nationale des services santé et services sociaux (CFDT)

Il a été convenu ce qui suit :

### PREAMBULE

Lors de la mise en place de la recommandation des organismes de prévoyance, ceux-ci se sont engagés à maintenir les taux de cotisation conventionnels jusqu'au 31 décembre 2017.

A l'issue de cette échéance, les partenaires sociaux se sont réunis pour faire le bilan de la mutualisation établie par l'avenant n°322 du 8 octobre 2010, modifié par l'avenant n°332 du 4 mars 2015, puis par l'avenant n°335 du 4 décembre 2015.

Les Partenaires sociaux ont partagé le constat d'une sinistralité qui augmente et qui conduit à un fort déséquilibre du régime de prévoyance mutualisé dans un contexte légal, réglementaire et financier défavorable. Par ailleurs, pour la mise en œuvre du plan d'action prévu par le préambule de l'avenant 332 du 4 mars 2015, les partenaires sociaux envisagent aujourd'hui un plan d'action à deux niveaux:

- en premier lieu, le retour à l'équilibre du régime mutualisé de manière progressive et maîtrisée,
- en second lieu, la baisse de la sinistralité par un engagement commun sur la prévention des risques professionnels et l'amélioration de la qualité de vie au travail.

Les partenaires sociaux ont abouti à la conclusion des dispositions de l'avenant ci-après.

## **Article 1<sup>er</sup> : CADRE JURIDIQUE**

Le présent avenant révisé l'avenant n°322 du 8 octobre 2010 et les avenants n°332 du 4 mars 2015 et n°335 du 4 décembre 2015 l'ayant précédemment révisé.

## **Article 2 – SUBROGATION CONCERNANT LES INDEMNITES JOURNALIERES COMPLEMENTAIRES**

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir une négociation sur la mise en œuvre par l'employeur, dans le cadre de la garantie Incapacité temporaire de travail (prévue à l'article 3 du présent avenant), de la subrogation concernant les indemnités journalières complémentaires.

Cette négociation débutera en avril 2019, après une étude technique préalable réalisée dans le cadre de la CNPTP pour le 31 mars 2019.

## **Article 3 – MODIFICATION DES GARANTIES**

Les dispositions des articles 2 à 6 de l'avenant 322 du 8 octobre 2010, modifié par l'avenant 332 du 4 mars 2015 sont remplacées par les dispositions ci-après.

### Article - 2 - Garantie Capital Décès

#### Article 2.1 - Objet et montant de la garantie

**a.** En cas de décès des assurés cadres ou non cadres, ou d'Invalidité Absolue et Définitive (3<sup>ème</sup> catégorie Sécurité sociale) ou IPP d'un taux égal ou supérieur à 80 % il est versé au profit d'un ou plusieurs bénéficiaires tels que définis à l'article 2.2, le capital fixé comme suit, pour tout assuré :

- **200 %** du salaire de référence tranches A, B et C défini à l'article 6.2 pour la garantie décès,
- **250 %** du salaire de référence tranches A, B et C défini à l'article 6.2 pour la garantie Invalidité Absolue et Définitive,

**Le versement du capital au titre de l'Invalidité Absolue et Définitive ou IPP d'un taux égal ou supérieur à 80 % se substitue à la garantie Décès et y met fin par anticipation.**

**b.** Capital pour orphelin : le décès postérieur ou simultané du conjoint non remarié ou du concubin ou du pacsé, et alors qu'il reste des enfants à charge, entraîne le versement au profit de ces derniers **par parts égales** d'un capital égal à **100 %** du capital versé en cas de décès.

L'Invalidité Absolue et Définitive et l'IPP d'un taux égal ou supérieur à 80 % sont assimilées au décès pour l'attribution de la prestation « capital pour orphelin ».

### Article 2.2 - Bénéficiaires des prestations

**En cas d'Invalidité Absolue et Définitive ou d'IPP d'un taux égal ou supérieur à 80 %, le**

bénéficiaire des capitaux est l'assuré.

**En cas de décès**, les bénéficiaires des capitaux dus lors du décès de l'assuré, sont la ou les personnes ayant fait l'objet d'une désignation écrite et formelle de la part de l'assuré auprès de l'Organisme Assureur.

En cas de pluralité de bénéficiaires de même rang et de prédécès de l'un ou de plusieurs d'entre eux, la part du capital lui (leur) revenant est répartie entre les autres bénéficiaires au prorata de leur part respective.

En l'absence de désignation expresse ou en cas de prédécès de tous les bénéficiaires, le capital est attribué suivant l'ordre de priorité ci-après :

- au conjoint survivant non divorcé ni séparé de corps judiciairement, à défaut au partenaire de Pacs ou au concubin notoire (ceux-ci ayant toujours cette qualité au jour du décès) ;
- à défaut à ses enfants nés ou à naître, vivants ou représentés par parts égales ;
- à défaut, à ses petits-enfants par parts égales ;
- à défaut de descendants directs, à ses parents survivants par parts égales ;
- à défaut de ceux-ci, aux grands-parents survivants par parts égales ;
- à défaut, et par parts égales, à ses frères et sœurs ;
- à défaut de tous les susnommés, aux héritiers et selon la répartition en vigueur conformément aux principes du droit des successions.

Il est précisé que l'assuré peut, à tout moment, faire une désignation différente par lettre A/R adressée à l'organisme assureur, à condition que le ou (les) bénéficiaire(s) n'ait (n'aient) pas accepté le bénéfice de l'assurance.

La désignation du bénéficiaire devient irrévocable en cas d'acceptation par ce dernier, effectuée dans les conditions suivantes :

- soit par voie d'acte authentique ou sous seing privé, signé de l'assuré et du bénéficiaire désigné, qui devra être notifié à l'organisme assureur pour lui être opposable,
- soit par un écrit signé de l'assuré, du bénéficiaire désigné et de l'organisme assureur.

Si le bénéficiaire fait connaître dans ces conditions, en cours de contrat, son acceptation, l'assuré ne pourra plus modifier la désignation effectuée sans l'accord du bénéficiaire acceptant.

#### Article 2.3 – Suspension du contrat de travail non rémunérée supérieure à un mois

A compter du deuxième mois de suspension du contrat de travail non rémunérée de l'assuré, celui-ci peut continuer à bénéficier de la Garantie Capital Décès, s'il s'acquitte des cotisations nécessaires, auprès de l'organisme auquel il est affilié.

#### Article - 3 - Garantie Rente Education/Substitutive de conjoint, Rente Handicap

##### Article 3.1 - Rente Education/Substitutive

###### **a. Rente éducation**

En cas de décès de l'assuré cadre ou non cadre ou d'invalidité absolue et définitive (3ème catégorie Sécurité sociale) ou IPP d'un taux égal ou supérieur à 80 %, il est versé à chaque enfant à charge, une rente temporaire dont le montant annuel est égal à :

- jusqu'au 19<sup>ème</sup> anniversaire :
  - **15 %** du salaire de référence tranches A, B et C défini à l'article 6.2
- du 19<sup>ème</sup> au 26<sup>ème</sup> anniversaire (sous conditions d'étude ou événements assimilés) :

- **20 %** du salaire de référence tranches A, B et C défini à l'article 6.2

Le montant de la rente servie par enfant à charge ne pourra être inférieur à **200 €** par mois

#### **b. Rente substitutive**

En cas d'absence d'enfant à charge, il est versé au conjoint, concubin ou partenaire de pacs, une rente temporaire de conjoint de :

- **5 %** du salaire de référence tranches A, B et C défini à l'article 6.2

Cette rente est versée jusqu'au départ en retraite du bénéficiaire.

Le versement des rentes éducation/substitutive par anticipation en cas d'IAD ou d'IPP d'un taux égal ou supérieur à 80 % met fin à la présente garantie.

Ainsi le décès de l'assuré consécutif à une IAD ou à une IPP d'un taux égal ou supérieur à 80 % ne peut donner lieu au versement d'une nouvelle rente éducation/substitutive. En tout état de cause, le versement de la rente éducation/substitutive ayant débuté à la date de reconnaissance de l'IAD ou de l'IPP d'un taux égal ou supérieur à 80 % se poursuit en cas de décès de l'assuré.

#### Article 3.2 - Rente Handicap

En cas de décès ou d'IAD de l'assuré cadre ou non cadre, il est versé une rente handicap pour chacun de ses enfants handicapés bénéficiaires.

Il est constitué au profit des bénéficiaires une rente viagère dont le montant mensuel est de :

- **593,44 €** à compter du 1<sup>er</sup> avril 2018.

Le montant de la prestation de base sera revalorisé en fonction de l'indice de revalorisation de l'organisme assureur.

Le bénéficiaire est le ou les enfant(s) handicapé(s) du participant à la date du décès ou de l'invalidité absolue et définitive assimilable au décès du participant, dont l'état de handicap est reconnu selon les modalités prévues ci-dessous :

Pour justifier du handicap du ou des bénéficiaire(s), doit être obligatoirement joint à la demande de liquidation des prestations, sous enveloppe cachetée destinée au médecin-conseil, un certificat médical attestant, à la date du décès ou de l'invalidité absolue et définitive assimilable au décès, du participant, de l'état de handicap du bénéficiaire potentiel, limitant son activité ou restreignant sa participation à la vie en société, subie dans son environnement en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.

En outre, l'organisme assureur se réserve le droit de demander toutes autres pièces complémentaires qui lui seraient nécessaires pour l'étude du dossier de liquidation, et attestant du caractère substantiel, durable ou définitif du handicap, et notamment toute décision administrative rendue par une commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.

Le versement des rentes Handicap par anticipation en cas d'IAD ou d'IPP d'un taux égal ou supérieur à 80 % met fin à la présente garantie.

Ainsi le décès de l'assuré consécutif à une IAD ou à une IPP d'un taux égal ou supérieur à 80 % ne peut donner lieu au versement d'une nouvelle rente handicap. En tout état de

cause, le versement de la rente handicap ayant débuté à la date de reconnaissance de l'IAD ou de l'IPP d'un taux égal ou supérieur à 80 % se poursuit en cas de décès de l'assuré.

### Article 3.3 – Suspension du contrat de travail supérieure à un mois

A compter du deuxième mois de suspension du contrat de travail de l'assuré, celui-ci peut continuer à bénéficier de la Garantie Rente Education/Substitutive, Rente Handicap, s'il s'acquitte de la totalité des cotisations nécessaires, auprès de l'organisme auquel il est affilié.

### Article - 4 - Garantie Incapacité Temporaire de travail

Il s'agit de faire bénéficier d'indemnités journalières complémentaires les assurés cadres ou non cadres qui se trouvent momentanément dans l'incapacité médicalement constatée d'exercer une activité professionnelle quelconque par suite de maladie ou d'accident et ayant donné lieu à la production d'un certificat d'arrêt de travail auprès du régime général.

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident d'ordre professionnel ou non, pris en compte par la Sécurité sociale, l'Organisme Assureur verse des indemnités journalières dans les conditions suivantes :

#### ▪ **Point de départ de l'indemnisation**

Les indemnités journalières sont servies à compter du **91<sup>ème</sup> jour** d'arrêt de travail, à l'issue d'une franchise de **90 jours discontinus d'arrêt de travail**.

Cette période de franchise discontinue est appréciée au 1<sup>er</sup> jour d'arrêt de travail en décomptant tous les jours d'arrêts (indemnisés ou non par l'organisme assureur) intervenus au cours des 12 mois consécutifs antérieurs.

Toutefois, dès lors que la franchise est atteinte, tout nouvel arrêt de travail, fera l'objet d'une indemnisation dès le premier jour d'arrêt.

Par ailleurs, dans le cadre de l'application des dispositions réglementaires prévues concernant la transmission tardive de l'arrêt de travail à la Sécurité Sociale, il est prévu que celle-ci puisse se désengager sur le montant des prestations Indemnités Journalières. Dans ce cas, le versement des indemnités journalières complémentaires versées par l'Organisme Assureur, ne se ferait qu'après accord de la Commission Nationale Paritaire Technique de Prévoyance sous déduction d'une indemnité Sécurité Sociale reconstituée de manière théorique, sans toutefois se substituer à celle de la Sécurité Sociale.

#### ▪ **Montant de la prestation**

**78 %** du salaire brut à payer défini à l'article 6.2

La prestation est versée sous déduction des prestations brutes de CSG et de CRDS de la Sécurité Sociale ou le cas échéant reconstituée de manière théorique.

Le total perçu par le salarié (Sécurité sociale, éventuel salaire à temps partiel ou revenu de remplacement et prestations complémentaires) ne saurait excéder son salaire net d'activité.

## ▪ Terme de l'indemnisation

La prestation cesse d'être versée :

- dès la reprise du travail
- à la liquidation de sa pension de retraite, à l'exception des personnes en situation de cumul emploi retraite tel que défini par les textes en vigueur,
- à la date de reconnaissance de l'état d'invalidité ou d'une incapacité permanente professionnelle,
- et au plus tard, au 1 095<sup>ème</sup> jour d'arrêt de travail.
- En tout état de cause au jour de son décès,

### Article - 5 - Garantie Incapacité Permanente Professionnelle et Invalidité

#### Article 5.1 - Objet et montant de la garantie

En cas d'invalidité ou d'une Incapacité Permanente Professionnelle d'un taux égal ou supérieur à 33 % de l'assuré cadre ou non cadre, l'Organisme Assureur verse une rente en complétant le cas échéant celle de la Sécurité sociale, afin de compenser la perte de salaire.

Le montant de la prestation, y compris les prestations brutes de CSG et de CRDS de la Sécurité Sociale est défini comme suit :

#### **a. En cas d'invalidité 1ère catégorie Sécurité sociale :**

**48 %** du salaire brut à payer défini à l'article 6.2

#### **b. En cas d'invalidité 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> catégorie Sécurité sociale ou d'IPP d'un taux égal ou supérieur à 66 % :**

**78 %** du salaire brut à payer défini à l'article 6.2

#### **c. En cas d'IPP d'un taux compris entre 33 % et 66 % :**

$R \times 3 n / 2$  (R = 78 % du salaire brut à payer défini à l'article 6.2 ; n = taux d'incapacité déterminé par la Sécurité Sociale).

Le total perçu par le salarié (Sécurité sociale, éventuel salaire à temps partiel ou revenu de remplacement et prestations complémentaires) ne saurait excéder son salaire net d'activité.

La prestation cesse d'être versée :

- au jour de l'attribution de la pension de vieillesse
- au jour où le taux d'incapacité permanente est devenu inférieur à 66 % en ce qui concerne les rentes visées à l'article 5.1.b ci-dessus,
- au jour où le taux d'incapacité permanente est devenu inférieur à 33 % en ce qui concerne les rentes visées à l'article 5.1.c ci-dessus,
- au jour de la reprise à temps complet,
- au jour de la reprise de travail à temps partiel, sauf si celle-ci est préconisée pour des raisons thérapeutiques,
- En tout état de cause, au jour du décès de l'assuré,

Le service des rentes, interrompu en application des dispositions prévues ci-dessus est automatiquement repris dans les limites fixées par le contrat à compter du jour où il a été médicalement constaté que l'incapacité de travail est redevenue supérieure ou égale à 66 % (pour les rentes visées à l'article 5.1.b) ou supérieur ou égal à 33 % (pour les rentes visées à l'article 5.1.c).

#### **Article 4 – SALAIRES DE REFERENCE**

Les dispositions de l'article 6 de l'avenant 322 du 8 octobre 2010, modifié par l'avenant 332 du 4 mars 2015 sont remplacées par les dispositions ci-après.

##### Article 6 – Salaire de référence

##### Article 6.1 - Salaire servant de base au calcul des cotisations

Le salaire retenu est composé, dans la limite des tranches indiquées ci-après :

- La tranche A des rémunérations perçues : partie du salaire annuel brut limitée au plafond annuel de la Sécurité sociale,
- La tranche B des rémunérations perçues : partie du salaire annuel brut comprise entre le plafond de la tranche A et 4 fois ce plafond,
- La tranche C des rémunérations perçues : partie du salaire annuel brut comprise entre le plafond de la tranche B et 8 fois le plafond de la tranche A,

Ce salaire comprend les rémunérations perçues au cours de l'année civile d'assurance, à l'exclusion des primes à périodicité plus longue que l'année (prime de départ à la retraite...).

##### Article 6.2 - Salaire servant de base au calcul des prestations

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations, est le salaire fixe brut ayant servi d'assiette aux cotisations au cours des 12 mois civils qui précèdent l'évènement ouvrant droits aux prestations.

Ce salaire comprend, éventuellement, les rémunérations variables supplémentaires, régulièrement perçues au cours de l'année civile d'assurance, à l'exclusion des primes à périodicité plus longue que l'année (prime de départ à la retraite...).

Dans le cadre où la période d'assurance est inférieure à la durée définie au paragraphe 6.1 ci-dessus, le salaire de référence est reconstitué sur la base du salaire du ou des derniers mois civils d'activité ayant donné lieu à cotisation.

Concernant les garanties indemnitaires, en aucun cas, le cumul des prestations de la Sécurité sociale du régime de prévoyance et d'un éventuel salaire à temps partiel ne peut conduire le salarié à percevoir plus que ce qu'il aurait perçu s'il avait été en activité (salaire brut – charges sociales légales et conventionnelles, et prélèvements sociaux)

#### **Article 5 -TAUX DE COTISATION**

L'article 7 de l'avenant 322 du 8 octobre 2010, modifié en dernier lieu par l'avenant 335 du 4 décembre 2015, est modifié comme suit :

## Article - 7 – Taux de cotisation

### Article 7.1 - Salariés Non Cadres

Dans le cadre de la mutualisation des régimes auprès des Organismes Assureurs recommandés ces taux sont de 2,10 % TA et 2,10 % TB. Pour tenir compte des évolutions légales et techniques des régimes ils seront portés, sous forme de taux d'appel, pour l'exercice 2018 à compter de l'entrée en vigueur prévue par l'accord et les exercices 2019 et 2020 à :

**2,33% TA et 2,33% TB.**

Considérant que les risques incapacité permanente, invalidité et décès constituent, eu égard à l'âge moyen et à l'ancienneté des salariés, des risques majeurs et lourds de conséquences financières, il est décidé par les partenaires sociaux, dans le cadre de la répartition globale de :

- 1,165 % TA, TB à la charge du salarié et de
- 1,165 % TA, TB à la charge de l'employeur,

que la cotisation liée à ces risques sera majoritairement financée par ce dernier en contrepartie de la prise en charge exclusive par le salarié de la cotisation liée à la garantie incapacité temporaire de travail.

Ces taux d'appels, exprimés en pourcentage du salaire brut, sont répartis comme suit :

<b>NON CADRES</b>						
<b>Garanties Obligatoires</b>	A la charge de l'employeur		A la charge du salarié		Total	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Décès	0,430%	0,430%			0,430%	0,430%
Rente Education et Rente Substitutive	0,120%	0,120%			0,120%	0,120%
Rente Handicap	0,020%	0,020%			0,020%	0,020%
Incapacité Temporaire			0,819%	0,819%	0,819%	0,819%
Invalidité IPP	0,595%	0,595%	0,346%	0,346%	0,941%	0,941%
Total	1,165%	1,165%	1,165%	1,165%	2,330%	2,330%

### Article 7.2 - Salariés Cadres

Dans le cadre de la mutualisation des régimes auprès des Organismes Assureurs recommandés ces taux sont de 2,10 % TA et 3,15 % TB, TC. Pour tenir compte des évolutions légales et techniques des régimes ils seront portés, sous forme de taux d'appel, pour l'exercice 2018 à compter de l'entrée en vigueur prévue par l'accord et les exercices 2019 et 2020 à :

**2,33 % TA et 3,50 % TB, TC.**

Considérant que les risques incapacité permanente, invalidité et décès constituent, eu égard à l'âge moyen et à l'ancienneté des salariés, des risques majeurs et lourds de conséquences financières, il est décidé par les partenaires sociaux, dans le cadre de la répartition globale de :

- 0,61 % TA et 1,75 % TB, TC à la charge du salarié et de
- 1,72 % TA et 1,75 % TB, TC à la charge de l'employeur,

que la cotisation liée à ces risques sera majoritairement financée par ce dernier en contrepartie de la prise en charge exclusive par le salarié de la cotisation liée à la garantie incapacité temporaire de travail.

Ces taux d'appel, exprimés en pourcentage du salaire brut, sont répartis comme suit :

<b>CADRES</b>						
<b>Garanties Obligatoires</b>	A la charge de l'employeur		A la charge du salarié		Total	
	TA	TB/TC	TA	TB/TC	TA	TB/TC
Décès	0,620%	0,620%			0,620%	0,620%
Rente Education et Rente Substitutive	0,120%	0,120%			0,120%	0,120%
Rente Handicap	0,020%	0,020%			0,020%	0,020%
Incapacité Temporaire			0,610%	1,075%	0,610%	1,075%
Invalidité IPP	0,960%	0,990%		0,675%	0,960%	1,665%
Total	1,720%	1,750%	0,610%	1,750%	2,330%	3,500%

### Article 7.3 - Fonds de Solidarité et investissement pour la prévention

#### Article 7.3.1 – Fonds de solidarité mutualisé

Conformément à l'article L 912-1 du code de la sécurité sociale, la Commission Nationale Paritaire de Négociation décide d'instaurer un fonds de Solidarité dont l'objectif est de permettre :

- le financement d'actions en entreprise ayant pour objectifs principaux la prévention des risques professionnels (notamment le risque musculo-squelettique et les risques psychiques liés à l'activité de travail) et l'amélioration de la qualité de vie au travail,
- la prise en charge de prestations d'action sociale à titre individuel ou collectif, comprenant notamment : l'attribution, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de secours individuels aux salariés et anciens salariés ; des aides face à la perte d'autonomie pour l'hébergement en foyers pour handicapés, en faveur des enfants handicapés ayants droit, ou des aidants familiaux. Ces actions individuelles peuvent également prendre la forme de financements dédiés au maintien en emploi ou à la reconversion professionnelle des salariés en difficulté, en complémentarité le cas échéant des organismes compétents pour intervenir.

Conformément à l'article L 912-1 du code de la sécurité sociale, la Commission Nationale Paritaire de Négociation décide de désigner un gestionnaire unique pour le pilotage du fonds de Solidarité en conformité avec le règlement du fonds. Ce choix d'un organisme gestionnaire se fera à la suite d'un appel d'offre répondant aux règles de transparence en vigueur. La désignation sera effective au plus tard au 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Le règlement du fonds est établi par la Commission Nationale Paritaire Technique de Prévoyance, afin de déterminer les orientations des actions de prévention, ainsi que les règles de fonctionnement, les bénéficiaires des actions du fonds et les modalités d'attribution des prestations d'action sociale librement décidés par les partenaires sociaux de la branche. Les partenaires sociaux procèdent aux ajustements nécessaires à tout moment. A cette fin, l'organisme gestionnaire désigné communique les éléments statistiques requis pour ces évolutions.

Le fonds de solidarité est financé par un prélèvement de minimum 2 % sur les cotisations versées au titre des garanties de prévoyance (incapacité, invalidité et décès) par toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord.

Les entreprises versent le prélèvement au gestionnaire du fonds, soit directement soit par l'intermédiaire de leur assureur, dès lors que le contrat d'assurance le prévoit.

#### Article 7.3. 2 - Obligation d'investissement pour la prévention

En complément de la contribution au fonds de solidarité prévue à l'article 7.3.1, toute entreprise a l'obligation de consacrer, chaque année, au moins 0,1 % de sa masse salariale brute à des actions de prévention des risques professionnels et d'amélioration de la qualité de vie au travail allant au-delà de la construction ou de l'actualisation du document unique d'évaluation des risques professionnels. En outre, l'investissement prévention ne peut financer les expertises auxquelles le comité social et économique décide de recourir dans le cadre de ses attributions. Les actions financées par l'obligation d'investissement prévention répondent aux orientations définies par les partenaires sociaux pour le fonds de solidarité de l'article 7.3.1. au titre des actions collectives.

Le montant de l'investissement pour la prévention pour une année est calculé sur la base de la masse salariale brute de l'année antérieure. Dans le cas où le plan d'action n'aurait pu être mis en œuvre de manière complète dans l'année en cours, la somme restante complète le financement du plan d'action de l'année suivante.

Pour la mise en œuvre de cet investissement, il sera établi, au sein de chaque entreprise, un plan prévisionnel d'actions (sur lequel sera fléchée l'obligation d'investissement prévention) et un rapport de bilan des actions réalisées. Le plan prévisionnel et le bilan des actions réalisées sont soumis pour avis chaque année au comité social et économique (CSE). Ces documents sont intégrés à la base de données économique et sociale unique.

Dans les entreprises dépourvues de CSE (dont l'effectif est inférieur au seuil de mise en place ou dans lesquelles est établi un procès-verbal de carence), l'employeur propose l'inscription du plan prévisionnel et du bilan des actions, à l'ordre du jour du droit d'expression direct et collectif des salariés ou par tout autre moyen permettant l'expression des salariés sur ces documents.

Une capitalisation sur une période pluriannuelle (limitée à 4 ans) de l'investissement prévention est ouverte à toute entreprise dans le cadre d'un accord relatif à la qualité de vie au travail.

Cet investissement pourra, le cas échéant, être considéré comme la part de cofinancement des actions du fonds de solidarité définies à l'article 7.3.1 selon les règles fixées par les partenaires sociaux dans le règlement du fonds de solidarité.

L'ensemble des plans d'action et des accords qualité de vie au travail établis dans le cadre du présent article sont à transmettre à la commission paritaire de négociation à l'adresse suivante : [depot.accord.66@gmail.com](mailto:depot.accord.66@gmail.com)

#### **Article 6 : DISPOSITIONS TRANSITOIRES, AGREMENT ET ENTREE EN VIGUEUR**

Conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du Code de l'action sociale et des familles, les dispositions des articles 1, 3 et 4 du présent avenant entreront en vigueur sous condition de parution au journal officiel de l'arrêté d'agrément, le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la parution au journal officiel de l'arrêté d'agrément.

Concernant l'article 5 du présent avenant :

- Les dispositions des articles 7.1 et 7.2 *relatifs aux taux de cotisations non-cadres et cadres* entrent en vigueur au 1<sup>er</sup> octobre 2018.
- Les dispositions de *l'article 7.3.1 Fonds de solidarité mutualisé* remplacent les dispositions conventionnelles relatives au fonds de solidarité (article 7.4 fonds de solidarité au sein de l'article 1<sup>er</sup> de l'avenant 335) à compter de la date de mise en œuvre de la désignation d'un organisme gestionnaire du fonds de solidarité mutualisé.
- Les dispositions de *l'article 7.3.2 obligation d'investissement pour la prévention* entrent en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2018. Le montant de l'investissement de *l'article 7.3.2*, pour l'année 2018 peut être utilisé dans le cadre du plan d'action élaboré pour l'année 2019.
- Concernant les entreprises dans lesquelles le comité social et économique n'est pas mis en place à la date d'entrée en vigueur de *l'article 7.3.2 Obligation d'investissement pour la prévention*, c'est le comité d'entreprise (le cas échéant après avis du comité d'hygiène et de sécurité selon ses attributions), à défaut les délégués du personnel, qui exerce ces attributions.