

Avenant n°98 du 4 décembre 2025
(Non étendu, applicable à compter du 1er juill. 2026 et au plus tard à compter du premier jour ouvrable suivant la date de publication de l'arrêté d'extension)

Signataires :

Organisations patronales :

FJP

Syndicat(s) de salariés :

CFDT

CGT-FO

CFE-CGC

Préambule

Dans le cadre des travaux engagés au sein de la branche, les partenaires sociaux ont souhaité procéder à une amélioration et une modernisation des régimes de prévoyance applicables aux salariés cadres et non-cadres.

Conscients des évolutions démographiques, économiques et sociales impactant la couverture des risques incapacité, invalidité et décès, les partenaires sociaux ont engagé un cycle de discussions destiné à renforcer la protection sociale complémentaire des salariés, tout en veillant à garantir un dispositif harmonisé, équitable et adapté aux spécificités du secteur

Par conséquent, dans un souci de simplification, le présent avenant vise les salariés non-cadres et cadres.

Considérant les dispositions légales en matière de cotisations de prévoyance ainsi que les régimes existants dans les entreprises relevant de la branche, les partenaires sociaux ont décidé de mettre en place un régime de prévoyance minimum conventionnel obligatoire au profit des salariés cadres tels que visés aux articles 2.1 et 2.2 de l'ANI Prévoyance du 17 novembre 2017 et non- cadres, liés par un contrat de travail,

La mise en place de ce dispositif de protection sociale complémentaire permet de :

- Développer la protection sociale des salariés en assurant des prestations minimums au profit de leurs familles et de leurs proches ;

- Valoriser l'attractivité de la branche (et fidéliser les salariés de la branche) grâce à une protection sociale complémentaire visant les salariés actuels et futurs ainsi que leur entourage familial ;
- Faciliter l'accès à des dispositifs d'assurance, à un coût avantageux, pour l'ensemble des entreprises de branche quel que soit leur taille.

Au-delà de ce régime de base obligatoire, les entreprises restent libres de mettre en place des régimes dont les garanties sont au moins équivalentes à celles instituées par le présent accord.

Article 1 - Objet

Le présent accord a pour objet l'amélioration des garanties de prévoyance du personnel non cadre et du personnel cadre de la branche. Il abroge et remplace les dispositions mises en place en faveur du personnel non-cadre par l'avenant n°4 du 27 avril 1993 et en faveur du personnel cadre par l'avenant n°5 du 27 avril 1993.

Article 2 - Champ d'application

Le présent accord concerne les établissements dont l'activité professionnelle entre dans le champ d'application de la convention collective des industries des jeux, jouets, articles de fête et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes (IDCC 1607), quel que soit leur effectif, y compris les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 - Bénéficiaires du régime de prévoyance conventionnel

3.1 - Salariés bénéficiaires

Il est institué un régime de prévoyance au profit de l'ensemble des salariés sous contrat de travail, quelle que soit leur ancienneté, y compris les salariés en arrêt de travail pour maladie ou accident, les salariés en activité partielle, les salariés en activité partielle de longue durée (sans que ce maintien ne soit borné dans le temps) et les salariés réservistes, ainsi que les anciens salariés bénéficiaires de la portabilité des garanties en application de l'article L.911-8 du Code de la Sécurité sociale :

- Appartenant aux catégories de personnel « cadres » et « non cadres » telles que mentionnées aux articles 2.1 et 2.2 de l'avenant n°94 du 25 juin 2024, et ce, conformément aux dispositions de l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres ;
- Affiliés aux régimes obligatoires français de Sécurité sociale des salariés, et dûment affiliés au présent contrat.

3.2 - Traitement des périodes de suspension du contrat de travail

3.2.1 - En cas de suspension du contrat de travail sans indemnisation

Entraîne la suspension du droit à garanties et du financement correspondant la suspension du contrat de travail, notamment en cas de congés non rémunérés (congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise...).

3.2.2 - En cas de suspension du contrat de travail avec indemnisation

Les garanties sont maintenues, moyennant paiement des cotisations (calculées selon les mêmes règles applicables à la catégorie de personnel dont relève le salarié), au salarié : - dont le contrat de travail

est suspendu pour congé ou absence, dès lors que pendant toute cette période il bénéficie d'un maintien total ou partiel de salaire de l'employeur ou des indemnités journalières de la Sécurité sociale ;

- en arrêt de travail pour maladie ou accident, invalidité/incapacité permanente professionnelle, qui bénéficie à ce titre des prestations en espèces de la Sécurité sociale (et le cas échéant complémentaire),
- dont le contrat de travail est suspendu dès lors qu'il bénéficie d'un revenu de remplacement versé par l'employeur en raison :
 - o 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 ;
 - o Ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité ...).

Le maintien des garanties est assuré :

- tant que le contrat de travail du salarié n'est pas rompu ;
- en cas de rupture du contrat de travail, le maintien des garanties est assuré, quand cette rupture intervient durant l'exécution du contrat d'adhésion et lorsque les prestations de la Sécurité sociale (et le cas échéant complémentaire) au titre de la maladie, de l'accident ou de l'invalidité/incapacité permanente professionnelle, sont servies sans interruption depuis la date de rupture du contrat de travail.

La contribution de l'employeur, calculée selon les règles applicables à la catégorie de personnel dont relève le salarié, doit être maintenue pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée. Le salarié dont le contrat de travail est suspendu doit acquitter la part salariale de la cotisation, calculée selon les règles prévues par le présent régime. Le maintien de garantie cesse dès la survenance de l'un des événements suivants :

- suspension ou cessation des prestations en espèces de la Sécurité sociale (et le cas échéant complémentaire) ;
- date d'effet de la liquidation de la pension de vieillesse de la Sécurité sociale du salarié (*) ;
- décès du salarié ;
- date d'effet de la résiliation ou non renouvellement du contrat d'adhésion.

() 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.*

3.3 –Portabilité des droits de prévoyance complémentaire

3.3.1 Bénéficiaires et garanties maintenues

Les employeurs sont tenus de maintenir les garanties collectives de prévoyance aux anciens salariés qui, à la date de cessation de leur contrat de travail, bénéficiaient de ces garanties dans l'entreprise.

En cas de cessation du contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à une indemnisation par le régime obligatoire d'assurance chômage, les salariés bénéficient du maintien des garanties suivantes, sous réserve que celles-ci aient été ouvertes pendant l'exécution de leur contrat

Le droit à portabilité s'applique lorsque la couverture complémentaire du salarié au titre du régime de prévoyance était effectivement ouverte durant le contrat de travail.

Le bénéfice du maintien des garanties au titre du présent accord est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur avant la date de cessation du contrat de travail.

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité, sauf dispositions spécifiques définies ci-après.

Les droits garantis par le régime de prévoyance au titre de l'incapacité temporaire ne peuvent conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle l'ancien salarié ouvre droit et qu'il aurait perçu au titre de la même période.

3.3.2 Incapacité de travail

Les indemnités journalières complémentaires sont calculées conformément aux dispositions du présent avenant, étant précisé que l'indemnisation intervient à compter du 76ème jour d'incapacité de travail continue médicalement constatée et ouvrant droit au bénéfice des indemnités journalières de sécurité sociale, quelle que soit l'ancienneté du salarié à la date de cessation-du contrat de travail.

Elles sont versées dans la limite du montant de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle le salarié ouvre droit et qu'il aurait perçue au titre de la même période. Si l'allocation chômage due au salarié n'a pas encore été versée, celle-ci sera reconstituée sur la base des conditions du régime d'assurance chômage applicables au jour de l'incapacité.

En tout état de cause, le montant global de l'indemnisation ne peut conduire le bénéficiaire à percevoir une somme supérieure au montant de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle il a droit, et qu'il aurait perçue pour la même période.

Le dispositif de portabilité s'applique aux ruptures ou fins de contrat de travail dont la date est égale ou postérieure au 1^{er} juin 2015.

3.3.3. Mise en œuvre et déroulement de la portabilité des droits de prévoyance complémentaire

Le maintien des garanties prend effet dès la date de cessation du contrat de travail.

L'employeur signale le maintien des garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

L'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues par le présent dispositif de portabilité.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

3.3.4. Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini à l'article 6 du présent accord, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de rupture ou de fin du contrat de travail.

Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues toutes les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés, primes de précarité, et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

3.3.5. Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès la date de fin du contrat de travail.

L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

L'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, qu'il remplit les conditions requises pour en bénéficier.

Le maintien de garanties s'applique pour une durée maximale égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur.

Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend un autre emploi, dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage, à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale, ou en cas décès.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prolongée d'autant.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

3.3.6. - Financement de la portabilité

Le maintien des garanties au titre de la portabilité est financé par un système de mutualisation intégré à la cotisation du régime de prévoyance des salariés en activité (part patronale et part salariale), dont la répartition est définie aux points 4.8 pour les non-cadres et 5.8 pour les cadres ci-après.

S'agissant du personnel cadres, en application de l'article L.2252-2 du Code du travail et de l'article 1^{er} de l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, les employeurs s'engagent à verser une cotisation à leur charge exclusive, égale à 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de sécurité sociale.

Elle est affectée par priorité à la couverture d'avantages en cas de décès.

3.3.7. Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur, les prestations en cours de service seront maintenues par les organismes assureurs quittés, à leur niveau atteint à la date de changement d'organisme assureur.

Les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations seront affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

En cas de changement d'organisme assureur, les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes dispositions sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

Par ailleurs, la revalorisation de ces prestations sera assurée par le nouvel organisme assureur dans des conditions au moins identiques à celles définies dans le présent régime.

Article 4 – Adhésion des entreprises Article 4.1. Liberté de choix de l'organisme assureur

Il est entendu que les entreprises ont le libre choix de l'organisme (société d'assurance, mutuelle ou institution de prévoyance) pour la mise en œuvre du présent dispositif de prévoyance et plus particulièrement les garanties minimales obligatoires définies dans le présent avenant.

Article 4.2. Garanties minimales

L'adhésion doit permettre à minima l'application intégrale des garanties prévues par le dispositif conventionnel.

A cet effet, le contrat fait expressément référence au présent accord.

Article 4.3. Dispositions impératives

Les garanties offertes sont conformes aux dispositions de la Loi n°89-1009 du 31 décembre 1989 dite « Loi Evin ». A ce titre, notamment, d'une part, aucune sélection médicale individuelle ne peut être opérée à l'occasion de l'entrée en vigueur des garanties dans les entreprises. D'autre part, sont expressément prévus dans les contrats ou les adhésions souscrites, les maintiens de prestations et de garanties prévus aux articles 7 et 7-1 de cette même Loi.

Les garanties offertes sont également conformes aux dispositions de l'article L.912-3 du Code de la sécurité sociale. Ainsi, notamment, et sauf disposition contraire des contrats ou adhésions souscrits par les entreprises, en cas de changement d'assureur décidé par l'entreprise, les prestations incapacité de travail et invalidité permanente et les rentes éducation et handicap en cours de service seront maintenues par les organismes assureurs quittés, à leur niveau atteint à la date de changement d'organisme assureur.

L'ancien assureur maintient la garantie décès aux salariés en incapacité de travail ou invalidité avant le changement d'organisme assureur, à qui il verse des prestations à ce titre, et ce, tant qu'il verse ces prestations arrêt de travail. Il garantit que la revalorisation des bases de calcul des prestations relative à la couverture du risque décès est au moins égale à celle déterminée par le contrat ou l'adhésion qui a fait l'objet de la résiliation.

Article 4 – Garanties minimales obligatoires de prévoyance du personnel non-cadre 4.1 -

Incapacité

4.1.1 - Définition

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie de la vie courante ou un accident pris en charge par la sécurité sociale, il sera versé aux salariés des indemnités journalières complémentaires.

4.1.2 - Début de l'indemnisation

Le bénéfice de la garantie est accordé dès la date d'embauche, sans condition d'ancienneté, sous réserve de la prise en charge par la sécurité sociale.

Les salariés bénéficieront de la garantie en relais des obligations de maintien de salaire prévues à la convention collective.

Pour ce qui concerne les salariés ne bénéficiant pas des garanties de maintien de salaire (ancienneté insuffisante), une franchise fixe et continue de soixante-quinze jours sera appliquée à chaque arrêt.

4.1.3 - Indemnisation

Le montant des indemnités journalières complémentaires sera égal à 80% du salaire de référence, y compris les prestations de la Sécurité sociale.

L'indemnisation prévue ne peut conduire l'intéressé à percevoir une rémunération ni supérieure ni inférieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité.

La cotisation correspondant au financement de cette garantie est à la charge exclusive des salariés.

4.1.4 - Cessation des prestations

Les indemnités journalières complémentaires sont suspendues ou cessent quand la Sécurité sociale suspend ou cesse le versement de ses propres prestations.

Le versement des indemnités journalières complémentaires cesse également dès la survenance de l'un des événements suivants :

- au 1095^e jour d'arrêt de travail ;
- lors de la reconnaissance de l'invalidité ou de l'incapacité permanente professionnelle ; - à la date de mise à la retraite (**);
- au décès du salarié.

*(**) La cessation à la date de la mise à la retraite 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*

4.2 - Invalidité

4.2.1 Définition

En cas de reconnaissance par la sécurité sociale d'une invalidité ou pour ceux dont l'invalidité résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle entraînant une incapacité permanente

partielle supérieure ou égale à 33 %, une prestation est versée en complément de celle versée par la sécurité sociale.

4.2.2 Indemnisation

Le montant des indemnisations s'élève à :

- 80% du salaire de référence pour les salariés, classés par la sécurité sociale en invalidité 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie ou bénéficiant d'une rente pour accident du travail ou maladie professionnelle ayant entraîné un taux d'incapacité permanente professionnelle supérieur ou égal à 66%
- 80% du salaire de référence pour les salariés reconnus en invalidité 1^{ère} catégorie par la sécurité sociale ou bénéficiant d'une rente pour accident du travail ou maladie professionnelle ayant entraîné un taux d'incapacité permanente professionnelle compris **entre 33% inclus et 66% exclu** :

En tout état de cause, le montant de la rente complémentaire 1^{ère} catégorie ne pourra être supérieur à celui qui aurait été le sien s'il s'était agi d'une invalidité 2^{ème} catégorie.

L'indemnisation prévue ne peut conduire l'intéressé à percevoir une rémunération, ni supérieure, ni inférieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité.

4.2.3 Cessation des prestations

Le versement des rentes complémentaires cesse dès la survenance de l'un des événements suivants :

- lorsque la Sécurité sociale suspend ou cesse le versement de ses propres prestations,
- lors du service de la pension vieillesse pour inaptitude au travail, - à la date de mise à la retraite,
- au décès du salarié.

4.3 - Garanties décès

4.3.1 - Décès du salarié

4.3.1.1 Définition

En cas de décès toutes causes d'un salarié, et quelle que soit sa situation de famille, il est versé aux bénéficiaires désignés un capital.

4.3.1.2 - Bénéficiaires

Les bénéficiaires du capital décès sont en premier lieu le (s) bénéficiaire (s) désigné (s) par le salarié.

À défaut de désignation d'un bénéficiaire par le salarié, le capital est versé comme suit :

- en premier lieu au conjoint non séparé de droit ou de fait ;
- le partenaire auquel le salarié est lié par un pacte civil de solidarité ;
- à défaut, et par parts égales entre eux, aux enfants du salarié dont la filiation avec le salarié (y compris adoptive) a été légalement établie ;
- à défaut, et par parts égales entre eux, aux petits-enfants du salarié ;
- à défaut de descendance directe aux parents ou grands-parents du salarié ;
- enfin à défaut de tous les susnommés, le capital revient aux héritiers du salarié.

4.3.1.3 - Montant du capital

Quelle que soit la cause du décès : 100% du salaire de référence.

4.3.2 - Invalidité absolue et définitive

L'invalidité absolue et définitive (3e catégorie sécurité sociale) donne lieu à versement par anticipation du capital décès toutes causes fixé ci-dessus.

Ce paiement par anticipation met fin à la garantie décès toutes causes.

4.3.3 - Double effet

En cas de décès du conjoint ou du partenaire de PACS, postérieurement ou simultanément au décès du salarié, il est versé aux enfants restant à charge un capital égal à 100 % de celui versé lors du décès du salarié, sous réserve que le conjoint ou le partenaire de PACS ne soit pas remarié ou engagé dans un nouveau lien de PACS.

Le capital est versé par parts égales entre les enfants à charge du conjoint ou du partenaire de PACS qui étaient initialement à la charge du salarié à son décès.

4.4 – Rente éducation

Une rente éducation sera versée à chacun des enfants à charge d'un salarié décédé ou en invalidité absolue et définitive.

Sont considérés comme enfants à charge :

- tous les enfants âgés de moins de 18 ans, sans condition ;
- les enfants âgés de moins de 26 ans révolus, sous conditions :
- de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au CNED (Centre national d'enseignement à distance) ;
- de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux professionnels ou technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
- d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré inscrits auprès du régime d'assurance chômage comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;
- d'être employé dans un ESAT (établissement et service d'aide par le travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés,
- les enfants âgés de moins de 30 ans en cas de contrat d'apprentissage

La rente est versée sans limitation de durée au bénéficiaire lorsque l'enfant à charge au moment du décès du salarié est reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou tant qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civile. Cet état d'invalidité doit être reconnu avant la limite de versement de la rente éducation prévue contractuellement.

La rente éducation est égale pour chacun des enfants à charge à :

- 15% du salaire de référence, avec un minimum annuel de 3 400 euros, jusqu'au 12^{ème} anniversaire de l'enfant,

- 20% du salaire de référence, avec un minimum annuel de 4 500 euros, du 12^{ème} anniversaire au 16^{ème} anniversaire de l'enfant,
- 25% du salaire de référence, avec un minimum annuel de 5 600 euros, à partir du 16^{ème} anniversaire de l'enfant jusqu'au terme prévu.

Le montant des rentes est doublé pour les orphelins des deux parents.

4.4.1 - Salaire de référence de la rente éducation

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal au salaire brut perçu au cours des 12 derniers mois civils précédant le décès ou l'invalidité absolue et définitive.

4.4.2 - Revalorisation de la rente éducation

Les rentes sont revalorisées chaque année en fonction d'un coefficient déterminé par l'organisme assureur.

4.5 - Rente de conjoint

En cas de décès d'un salarié, il sera versé au conjoint survivant, à son concubin justifiant de 2 ans de vie commune avec le salarié décédé ou partenaire lié par un Pacs, une rente d'un montant égal à 20 % du salaire de référence, avec un minimum annuel de 4 500 euros.

En cas de naissance ou d'adoption dans le couple concubin, ce délai de 2 ans n'est pas exigé.

Cette rente sera versée au conjoint survivant jusqu'à l'âge normal prévu pour le paiement de la pension de réversion à taux plein du régime unifié AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire.

La situation du concubin et du partenaire lié par un Pacs est assimilée à celle d'un conjoint survivant pour le service de la rente.

4.5.1 - Salaire de référence de la rente de conjoint

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal au salaire brut perçu au cours des 12 derniers mois civils précédant le décès ou l'invalidité absolue et définitive.

4.5.2 - Revalorisation de la rente de conjoint

Les rentes sont revalorisées chaque année en fonction d'un coefficient déterminé par l'organisme assureur.

4.6 – Rente handicap

4.6.1 - Définition

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive (par référence à la 3^{ème} catégorie de la sécurité sociale, conformément aux dispositions de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale et constaté par un certificat médical) d'un salarié ayant un enfant handicapé, il est versé à ce dernier une rente viagère handicap.

4.6.2 - Montant et service de la rente

La prestation de base garantie est une rente égale à 774.65 € par mois au 1^{er} avril 2025.

Les rentes handicap sont versées à chaque enfant handicapé ou à son représentant légal. Elles sont payables trimestriellement à terme d'avance. La prestation prend effet à compter du premier jour du mois civil suivant la date du décès ou celle de reconnaissance de l'invalidité absolue et définitive.

Cette prestation est versée jusqu'au décès du bénéficiaire.

Le versement anticipé en cas d'invalidité absolue et définitive met fin à la garantie.

4.6.3 - Bénéficiaires

Bénéficie du versement de la prestation l'enfant reconnu handicapé d'un salarié décédé ou en invalidité absolue et définitive.

Sont reconnus handicapés les enfants atteints d'une infirmité physique ou mentale qui les empêche soit de se livrer, dans des conditions normales, à une activité professionnelle sans adaptation du poste de travail, soit, s'ils sont âgés de moins de 18 ans, d'acquérir une instruction ou une formation professionnelle dans les conditions équivalentes à celles d'une personne dite valide, ou tel que défini par l'article 199 septimes du code général des impôts.

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

4.6.4 - Revalorisation de la rente handicap

Les rentes sont revalorisées en fonction d'un coefficient déterminé par l'Organisme Assureur.

4.7– Allocation d'obsèques

En cas de décès du salarié, ou de son conjoint, ou de son partenaire de Pacs, ou de son concubin, ou d'un enfant à charge, il est versé à la personne ayant acquitté les frais d'obsèques, une allocation d'obsèques dont le montant est égal à 100% du plafond mensuel de la Sécurité sociale en vigueur au moment du décès.

4.8 - Cotisations

Le taux de cotisation, intégrant le prélèvement de 2% au profit du Degré élevé de solidarité est égal à : 1.687% des tranches 1 et 2 pour le taux contractuel et 1.62% tranches 1 et 2 pour le taux appelé.

La tranche 1 représente la fraction du salaire brut inférieure ou égale au plafond de la Sécurité sociale.

La tranche 2 représente la fraction du salaire brut comprise entre le plafond de la Sécurité sociale et quatre fois ce montant. La ventilation est la suivante :

Taux contractuels		T1 & T2	
Décès	0,153%		
Allocation d'obsèques	0,035%		
Rente éducation	0,163%		
Rente de conjoint	0,194%		
Rente Handicap	0,041%		
Incapacité temporaire	0,530%		
Incapacité Permanente	0,571%		
Total	1,687%		
Taux appelés		T1 & T2	
Décès	0,120%		
Allocation d'obsèques	0,030%		
Rente éducation	0,160%		
Rente de conjoint	0,190%		
Rente Handicap	0,040%		
Incapacité temporaire	0,520%		
Incapacité Permanente	0,560%		
Total	1,620%		

Le taux global de cotisation est réparti à raison de :

- 50 % à la charge de l'employeur
- 50 % à la charge du salarié. Dans le cadre de sa quote-part, le salarié finance exclusivement le coût de la garantie incapacité de travail, en rappelant que le choix de la répartition peut être modifié dans un sens plus favorable aux salariés dans les entreprises Soit :

Prévoyance Non cadres T1/T2		En taux de cotisation		En % de répartition	
		Employeur T1/T2	Salarié T1/T2	Employeur T1/T2	Salarié T1/T2
Taux global appelé	1,62%	0,81%	0,81%	50%	50%
Dont incapacité temporaire	0,52%	0,00%	0,52%	0%	100%
Soit pour les autres garanties	1,10%	0,81%	0,29%	74%	26%

Article 5 – Garanties minimales obligatoires du personnel cadre

5.1 - Incapacité

5.1.1 Définition

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie de la vie courante ou un accident pris en charge par la sécurité sociale, il sera versé aux salariés des indemnités journalières complémentaires.

5.1.2 - Début de l'indemnisation

Le bénéfice de la garantie est accordé dès la date d'embauche, sans condition d'ancienneté, sous réserve de la prise en charge par la sécurité sociale.

Les salariés bénéficieront de la garantie en relais des obligations de maintien de salaire prévues à la convention collective.

Pour ce qui concerne les salariés ne bénéficiant pas des garanties de maintien de salaire (ancienneté insuffisante), une franchise fixe et continue de soixante-quinze jours sera appliquée à chaque arrêt.

5.1.3 - Indemnisation

Le montant des indemnités journalières complémentaires sera égal à 80% du salaire de référence, y compris les prestations de la Sécurité sociale.

L'indemnisation prévue ne peut conduire l'intéressé à percevoir une rémunération ni supérieure, ni inférieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité.

La cotisation correspondant au financement de cette garantie est à la charge exclusive des salariés.

5.1.4 - Cessation des prestations

Les indemnités journalières complémentaires sont suspendues ou cessent quand la Sécurité sociale suspend ou cesse le versement de ses propres prestations.

Le versement des indemnités journalières complémentaires cesse également dès la survenance de l'un des événements suivants :

- au 1095^e jour d'arrêt de travail ;
- lors de la reconnaissance de l'invalidité ou de l'incapacité permanente professionnelle ; - à la date de mise à la retraite (**) ;
- au décès du salarié.

*(**) La cessation à la date de la mise à la retraite 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.*

5.2 Invalidité

5.2.1 Définition

En cas de reconnaissance par la sécurité sociale d'une invalidité ou pour ceux dont l'invalidité résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle entraînant une incapacité permanente partielle supérieure ou égale à 33 %, une prestation est versée en complément de celle versée par la sécurité sociale.

5.2.2 Indemnisation

Le montant des indemnisations s'élève à :

- 80% du salaire de référence pour les salariés, classés par la sécurité sociale en invalidité 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie ou bénéficiant d'une rente pour accident du travail ou maladie professionnelle ayant entraîné un taux d'incapacité permanente professionnelle supérieur ou égal à 66% ;
- 80% du salaire de référence pour les salariés reconnus en invalidité 1^{ère} catégorie par la sécurité sociale ou bénéficiant d'une rente pour accident du travail ou maladie professionnelle ayant entraîné un taux d'incapacité permanente professionnelle compris **entre 33% inclus et 66% exclu.**

En tout état de cause, le montant de la rente complémentaire 1^{ère} catégorie ne pourra être supérieur à celui qui aurait été le sien s'il s'était agi d'une invalidité 2^{ème} catégorie.

L'indemnisation prévue ne peut conduire l'intéressé à percevoir une rémunération, ni supérieure, ni inférieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité.

5.2.3 Cessation des prestations

Le versement des rentes complémentaires cesse dès la survenance de l'un des évènements suivants :

- lorsque la Sécurité sociale suspend ou cesse le versement de ses propres prestations,
- lors du service de la pension vieillesse pour inaptitude au travail, - à la date de mise à la retraite,
- au décès du salarié.

5.3 - Garanties décès

5.3.1 - Définition

En cas de décès toutes causes d'un salarié, et quelle que soit sa situation de famille, il est versé aux bénéficiaires désignés un capital.

5.3.2 - Bénéficiaires

Les bénéficiaires du capital décès sont en premier lieu le (s) bénéficiaire (s) désigné (s) par le salarié.

À défaut de désignation d'un bénéficiaire par le salarié, le capital est versé comme suit :

- en premier lieu au conjoint non séparé de droit ou de fait ;
- le partenaire auquel le salarié est lié par un pacte civil de solidarité ;
- à défaut, et par parts égales entre eux, aux enfants du salarié dont la filiation avec le salarié (y compris adoptive) a été légalement établie ;
- à défaut, et par parts égales entre eux, aux petits-enfants du salarié ;
- à défaut de descendance directe aux parents ou grands-parents du salarié ;
- enfin à défaut de tous les susnommés, le capital revient aux héritiers du salarié.

5.3.3 - Montant du capital

Quelle que soit la cause du décès : 150% du salaire de référence.

5.3.4 - Invalidité absolue et définitive

L'invalidité absolue et définitive (3e catégorie sécurité sociale) donne lieu à versement par anticipation du capital décès toutes causes fixé ci-dessus.

Ce paiement par anticipation met fin à la garantie décès toutes causes.

5.3.5 - Double effet

En cas de décès du conjoint ou du partenaire de PACS, postérieurement ou simultanément au décès du salarié, il est versé aux enfants restant à charge un capital égal à 100 % de celui versé lors du décès du salarié, sous réserve que le conjoint ou le partenaire de PACS ne soit pas remarié ou engagé dans un nouveau lien de PACS.

Le capital est versé par parts égales entre les enfants à charge du conjoint ou du partenaire de PACS qui étaient initialement à la charge du salarié à son décès.

5.4 – Allocation d'obsèques

En cas de décès du salarié, ou de son conjoint, ou partenaire de Pacs, ou concubin, ou d'un enfant à charge, il est versé à la personne ayant acquitté les frais d'obsèques une allocation d'obsèques dont le montant est égal à 100% du plafond mensuel de la Sécurité sociale en vigueur au moment du décès.

5.5 – Rente éducation

Une rente éducation sera versée à chacun des enfants à charge d'un salarié décédé ou en invalidité absolue et définitive.

Sont considérés comme enfants à charge :

- tous les enfants âgés de moins de 18 ans, sans condition ;
- les enfants âgés de moins de 26 ans révolus, sous conditions :
 - o de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou

encore dans le cadre d'une inscription au CNED (centre national d'enseignement à distance) ;

- de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux professionnels ou technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
 - d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré inscrits auprès du régime d'assurance chômage comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;
 - d'être employé dans un ESAT (établissement et service d'aide par le travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés.
- les enfants âgés de moins de 30 ans en cas de contrat d'apprentissage.

La rente est versée sans limitation de durée au bénéficiaire lorsque l'enfant à charge au moment du décès du salarié est reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou tant qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civile. Cet état d'invalidité doit être reconnu avant la limite de versement de la rente éducation prévue contractuellement.

La rente éducation est égale pour chacun des enfants à charge à :

- 15% du salaire de référence, avec un minimum annuel de 3 400 euros, jusqu'au 12^{ème} anniversaire de l'enfant
- 20% du salaire de référence, avec un minimum annuel de 4 500 euros, du 12^{ème} anniversaire au 16^{ème} anniversaire de l'enfant,
- 25% du salaire de référence, avec un minimum annuel de 5 600 euros, à partir du 16^{ème} anniversaire de l'enfant jusqu'au terme prévu.

Le montant des rentes est doublé pour les orphelins des deux parents.

5.5.1 - Salaire de référence de la rente éducation

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal au salaire brut perçu au cours des 12 derniers mois civils précédant l'arrêt de travail.

5.5.2 - Revalorisation de la rente éducation

Les rentes sont revalorisées chaque année en fonction d'un coefficient déterminé par l'organisme assureur. **5.6 – Rente de conjoint**

En cas de décès d'un salarié, il sera versé au conjoint survivant, à son concubin justifiant de 2 ans de vie commune avec le salarié décédé ou partenaire lié par un Pacs, une rente d'un montant égal à 20 % du salaire annuel de référence, avec un minimum annuel de 4 500 euros. En cas de naissance ou d'adoption dans le couple concubin, ce délai de 2 ans n'est pas exigé.

Cette rente sera versée au conjoint survivant jusqu'à l'âge normal prévu pour le paiement de la pension de réversion à taux plein du régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire.

La situation du concubin et du partenaire lié par un Pacs est assimilée à celle d'un conjoint survivant pour le service de la rente.

5.6.1 - Salaire de référence de la rente de conjoint

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal au salaire brut perçu au cours des 12 derniers mois civils précédant l'arrêt de travail.

5.6.2 - Revalorisation de la rente de conjoint

Les rentes sont revalorisées chaque année en fonction d'un coefficient déterminé par l'organisme assureur.

5.7- Rente handicap

5.7.1 - Définition

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive (par référence à la 3e catégorie de la sécurité sociale, conformément aux dispositions de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale et constaté par un certificat médical) d'un salarié ayant un enfant handicapé, il est versé à ce dernier une rente viagère handicap.

5.7.2 - Montant et service de la rente

La prestation de base garantie est une rente égale à 774.65 € par mois au 1^{er} avril 2025.

Les rentes handicap sont versées à chaque enfant handicapé ou à son représentant légal. Elles sont payables trimestriellement à terme d'avance. La prestation prend effet à compter du premier jour du mois civil suivant la date du décès ou celle de reconnaissance de l'invalidité absolue et définitive.

Cette prestation est versée jusqu'au décès du bénéficiaire.

Le versement anticipé en cas d'invalidité absolue et définitive met fin à la garantie.

5.7.3 - Bénéficiaires

Bénéficie du versement de la prestation l'enfant reconnu handicapé d'un salarié décédé ou en invalidité absolue et définitive.

Sont reconnus handicapés les enfants atteints d'une infirmité physique ou mentale qui les empêche soit de se livrer, dans des conditions normales, à une activité professionnelle sans adaptation du poste de travail, soit, s'ils sont âgés de moins de 18 ans, d'acquérir une instruction ou une formation professionnelle dans les conditions équivalentes à celles d'une personne dite valide, ou tel que défini par l'article 199 septies du code général des impôts.

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

5.7.4 - Revalorisation de la rente handicap

Les rentes sont revalorisées en fonction d'un coefficient déterminé par l'Organisme Assureur.

5.8 - Cotisations

Il est précisé que le taux de cotisation intègre le prélèvement de 2% au profit du Degré élevé de solidarité et s'établit à : 1.974% des tranches 1 et 2 pour le taux contractuel et 1.89% des tranches 1 et 2 pour le taux d'appel.

La tranche 1 représente la fraction du salaire brut inférieure ou égale au plafond de la Sécurité sociale.

La tranche 2 représente la fraction du salaire brut comprise entre le plafond de la Sécurité sociale et quatre fois ce montant.

La ventilation est la suivante :

Taux contractuels	T1	T2
Décès	0,434%	0,434%
Allocation d'obsèques	0,041%	0,041%
Rente éducation	0,163%	0,163%
Rente de conjoint	0,194%	0,194%
Rente Handicap	0,041%	0,041%
Incapacité temporaire	0,530%	0,530%
Invalidité Permanente	0,571%	0,571%
Total	1,974%	1,974%

Taux appelés	T1	T2
Décès	0,390%	0,390%
Allocation d'obsèques	0,030%	0,030%
Rente éducation	0,160%	0,160%
Rente de conjoint	0,190%	0,190%
Rente Handicap	0,040%	0,040%
Incapacité temporaire	0,520%	0,520%
Invalidité Permanente	0,560%	0,560%
Total	1,890%	1,890%

Le taux global de cotisation est réparti à raison de :

- 50 % à la charge de l'employeur, y compris 0.76% de T1 affectés aux garanties décès
- 50 % à la charge du salarié. Dans le cadre de sa quote-part, le salarié finance exclusivement le coût de la garantie incapacité de travail en rappelant que le choix de la répartition peut être modifiée dans un sens plus favorable aux salariés dans les entreprises

Prévoyance Cadres			En taux de cotisation				En % de répartition			
	T1	T2	Employeur		Salarié		Employeur		Salarié	
Taux global appelé			T1	T2	T1	T2	T1	T2	T1	T2
Dont incapacité temporaire	1,89%	1,89%	0,945%	0,945%	0,945%	0,945%	50%	50%	50%	50%
Dont affectés en priorité aux garanties décès	0,52%	0,52%	0,00%	0,00%	0,52%		0%	0%	100%	100%
Soit pour les autres garanties	0,76%		0,760%		0,00%	0,425%	100%		0%	
	0,61%	1,37%	0,185%	0,945%	0,425%		30%	69%	70%	31%

6. - Salaire de référence

Le salaire de référence est égal au salaire brut moyen soumis aux cotisations de prévoyance, dans la limite de 4 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale, au cours des 12 derniers mois précédant :

- l'arrêt de travail initial, pour la garantie arrêt de travail ;
- Le décès (ou l'invalidité absolue et définitive).

Lorsque la période de référence visée ci-dessus n'est pas complète en raison d'une ou des situation(s) suivante(s) :

- date d'effet de la garantie ;
- date d'embauche du salarié ;
- période(s) de suspension du contrat de travail à la suite d'une maladie, d'un accident, d'une invalidité ou d'un congé, indemnisé(s) à ce titre par l'Institution, par l'Assurance maladie ou par l'employeur, le salaire de référence annuel est reconstitué sur une base annuelle à partir des éléments de salaire de la période ayant donné lieu à cotisations au titre de la période de référence ; seuls les mois civils complets sont pris en compte pour la reconstitution.

En toute hypothèse, dans le cas où au cours de la période de référence, il y a une ou des périodes de suspension du contrat de travail non indemnisé(s) par l'employeur (ou pour le compte de ce dernier par l'intermédiaire d'un tiers), le salaire de référence est égal à la somme des rémunérations brutes soumises aux cotisations du présent régime au titre des 12 derniers mois civils effectifs d'activité précédant le décès ou l'arrêt de travail.

Lorsque l'affiliation du salarié n'a pas donné lieu à 12 mois civils de cotisations, le salaire de référence est égal à la somme des salaires ayant effectivement donné lieu à cotisations au titre du présent régime.

Il se décompose comme suit :

- Tranche 1 : partie du salaire annuel brut limitée au plafond annuel de la Sécurité sociale.
- Tranche 2 : partie du salaire annuel brut excédant la tranche 1, dans la limite de 4 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale.

Article 6 - Prise en compte des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Il est rappelé que dans le cadre de la négociation ayant abouti au présent accord, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux signataires ont pris en considération les principes suivants dans le cadre de leur négociation :

- le principe d'égalité de traitement entre les salariés ;
- la configuration des entreprises du secteur d'activité concerné et notamment les attentes et contraintes d'organisation des entreprises de moins de 50 salariés représentant une part importante des entreprises de ce secteur.

En conséquence, compte tenu de l'objet du présent accord, lequel a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises du secteur, quel que soit leur effectif, les partenaires sociaux ont convenu qu'il n'y avait pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 7 - Révision

Conformément aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le réviser, dans les conditions prévues par l'article 2.3 de ladite convention collective.

Toute demande de révision, totale ou partielle, doit faire l'objet d'une notification à l'ensemble des organisations syndicales représentatives par lettre recommandée avec avis de réception, accompagnée d'un projet d'avenant sur le ou les articles soumis à la demande de révision.

Les parties disposeront d'un délai de 30 jours pour se prononcer sur ce projet de révision et devront, dans ce délai, communiquer leurs observations de sorte que la négociation s'engage au plus tard dans un délai de 60 jours suivant la date de la première présentation du courrier de demande de révision.

L'accord résultant de ces négociations se traduira par la signature d'un avenant par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche, et lorsque l'avenant a vocation à être étendu, il est en outre signé par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans son champ d'application. À défaut d'accord 6 mois après le début des discussions, la demande de révision sera réputée caduque.

L'avenant à la présente convention collective se substituera de plein droit aux stipulations de la présente convention ou les complétera.

Article 8 – Dénonciation

Le présent avenant faisant partie intégrante de la convention collective nationale des industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes du 25 janvier 1991, il peut être dénoncé ou modifié à condition d'observer les règles définies à l'article 1.4 de ladite convention collective et dans le respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Cette dénonciation devra être notifiée à l'ensemble des autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception.

Article 9 - Date d'entrée en vigueur et durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

En application de l'article L. 2261-8 du code du travail, il est rappelé que le présent avenant annule et remplace de plein droit les dispositions de la convention collective des industries des jeux, jouet , articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes du 25 janvier 1991 relatives à la prévoyance, et notamment l'avenant n°4 du 27 avril 1993 et l'avenant n°5 du 27 avril 1993 relatifs à la prévoyance complémentaire des salariés non-cadres et cadres,

Les autres dispositions de ces accords de branche demeurent inchangées.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Il entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2026 et au plus tard à compter du premier jour ouvrable suivant la date de publication de l'arrêté d'extension. Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au journal officiel de l'arrêté d'extension.

Toutefois, les entreprises disposent d'un délai maximum de 6(six) mois à compter de l'entrée en vigueur du présent accord pour se mettre en conformité avec les dispositions du présent accord concernant les prestations et les cotisations.

Article 10 - Dépôt et extension

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du Code du travail.

Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et D 2231-3 du code du travail, à savoir dépôt en autant d'exemplaires que nécessaire, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique auprès des services du ministre chargé du travail et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris, afin de le rendre applicable à toutes les entreprises et établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale.