

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ORGANISMES DE FORMATION.

ACCORD DU 3 JUILLET 1992, MODIFIÉ :

- par l'avenant du 25 novembre 2002, étendu le 7 juillet 2003 ;
- par l'avenant du 13 septembre 2005, étendu le 28 mars 2006.

NB : il s'agit du régime minimum obligatoire de prévoyance applicable aux organismes de formation à partir du 1^{er} janvier 1993.

BO conventions collectives n° 92-30

Arrêté d'extension du 7.12.92 (JO du 17.12.92)

PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE

(mise en œuvre de l'article 16)

ACCORD DE PRÉVOYANCE

1. Objet de l'accord

Pour la mise en œuvre de l'article 16 de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988, les organismes employeurs et les organismes syndicaux représentatives de la profession ont conclu le présent accord.

2. Champ d'application : bénéficiaires

2.1. Cet accord a pour objet d'instituer un régime minimum obligatoire de prévoyance au plan national généralisé à tous les personnels cadres et employés exerçant une activité salariée dans les organismes de formation visés par la convention collective précitée et inscrits à l'effectif (à zéro heure) le jour de la mise en œuvre de la prévoyance.

2.2. La notion de salarié s'entend pour tous les bénéficiaires d'un contrat de travail : à durée indéterminée, à durée déterminée ou intermittente. Les intervenants mentionnés à l'article 1 de la convention collective nationale des organismes de formation étant exclus de son champ d'application le sont aussi du régime de prévoyance.

2.3. La notion de salarié présent à l'effectif comprend tous les salariés au travail ou en arrêt pour cause de maladie, maternité ou accident au jour de l'entrée en vigueur du régime de prévoyance.

2.4. Sont également bénéficiaires tous les salariés dont le contrat de travail a été rompu du fait d'une maladie, accident, incapacité ou invalidité depuis le 1^{er} juin 1989 (date d'effet de l'extension de la convention collective nationale des organismes de formation) et qui du fait de leur état de santé n'ont pu reprendre une activité rémunérée. Les demandes de prise en charge doivent être présentées au cours des douze mois suivant la date d'entrée en vigueur de l'accord fixée à l'article 17. Toutefois, des situations particulières pourront être examinées par la commission paritaire mentionnée à l'article 12.

2.5. Les salariés qui exercent dans les TOM ou sont détachés à l'étranger pourront bénéficier du présent régime selon les modalités définies à l'article 8.6.

3. Décès

3.1. Nature

En cas du décès du salarié, quelle qu'en soit la cause, survenu avant son 65^e anniversaire ou le départ à la retraite avant cet âge entraînant la rupture du contrat de travail, un capital décès est versé aux ayants droit du salarié décédé.

3.2. Montant du capital décès

Il est fixé en pourcentage de la rémunération annuelle brute de référence définie à l'article 9. Le salaire annuel de référence est revalorisé à la date du décès. Pour le personnel employé et technicien, le montant du capital est égal à 150 % du salaire de référence revalorisé. Pour le personnel cadre, le montant du capital est porté à 300 % du salaire de référence revalorisé.

3.3. Une majoration de 30 % de ce capital est versée pour chaque personne à charge au sens fiscal.

3.4. Bénéficiaires

Le capital décès (majoration pour personnes à charge au sens fiscal exclue) est versé :

- en premier lieu au(x) bénéficiaire(s) désigné(s) par le salarié ;
- en l'absence de bénéficiaire désigné, dans l'ordre suivant :
 - au conjoint (non séparé de corps) ;
 - ou aux enfants à parts égales ;
 - ou aux parents ou, à défaut, aux grands-parents ;
 - à défaut, à toute personne susnommée, le capital revient à la succession.

Le salarié peut, à tout moment, modifier la désignation du (ou des) bénéficiaires par lettre recommandée adressée à l'organisme assureur qui en accusera réception. Les majorations pour personne à charge sont versées aux personnes, qui en ont juridiquement la charge ou, le cas échéant, directement aux bénéficiaires.

3.5. Décès accidentel

En cas de décès par accident de la circulation exclusivement dans l'exercice de

fonctions professionnelles ou représentatives, au sens de l'article L412.1 du Code du travail, quel que soit le mode de transport, en dehors de toute activité de compétition, le capital défini aux articles 3.2 et 3.3 est doublé.

3.6. Double effet en cas de décès du conjoint non participant

Si après le décès d'un participant, laissant un ou plusieurs enfants à charge au sens fiscal (y compris les enfants à naître), le conjoint (au sens marital du terme et concubinage notoirement reconnu) vient lui-même à décéder avant l'âge de 65 ans ou son départ à la retraite, le régime de prévoyance verse au profit de ceux de ces enfants qui seraient toujours à charge du nouveau capital dont le montant exprimé en pourcentage du salaire est défini aux articles 3.2 et 3.3. En cas de décès simultané des deux conjoints ayant une ou plusieurs personnes à charge, le capital défini aux articles 3.2 et 3.3 est multiplié par deux. En cas de décès simultané des deux conjoints par accident de la circulation visé à l'article 3.5 et ayant une ou plusieurs personnes à charge, le capital défini aux articles 3.2 et 3.3 est multiplié par trois. Les capitaux visés aux deux alinéas précédents ne sont versés que dans le cas où les deux conjoints avaient la charge d'une ou plusieurs personnes à la date du décès. Dans le cas contraire, seul le capital défini à l'article 3.2 est versé.

3.7. Versement du capital décès

Sur production d'un certificat de décès, un acompte équivalent aux salaires bruts soumis à cotisation au cours des trois derniers mois est versé sous huitaine. La régularisation du solde sera faite dans un délai de trois mois.

4. Invalidité totale et définitive

4.1. À partir de la date où le participant est reconnu par la Sécurité sociale en état d'invalidité totale et définitive 3^e catégorie, il lui est versé :

- par anticipation, le capital décès défini à l'article 3.2. et,
- jusqu'à perception de la pension de retraite de la Sécurité sociale, une rente mensuelle telle que définie à l'article 7.

4.2. En cas de décès du participant reconnu invalide de 3^e catégorie par la Sécurité sociale avant la date de transformation de sa pension d'invalidité en pension de retraite, seules les majorations pour personne à charge définies à l'article 3.3. revalorisées à la date du décès sont versées s'il y a lieu.

4.3. Si, après le décès d'un participant laissant un ou plusieurs enfants à charge au sens fiscal, le conjoint vient lui-même à être reconnu invalide 3^e degré par la Sécurité sociale, un ou plusieurs de ces enfants étant toujours à charge au sens fiscal, le régime de prévoyance lui verse un capital tel que défini aux articles 3.2 et 3.3. Dans ce cas il n'est pas versé de capital au moment du décès du conjoint.

5. Rente éducation

5.1. En cas de décès du salarié, ou de reconnaissance de son état d'invalidité totale ou définitive, une rente éducation, dont le montant est calculé en pourcentage de la rémunération annuelle brute de référence défini à l'article 9, est versée pour chaque enfant à charge au sens fiscal.

5.2. Montant de la rente

Pour les enfants à charge bénéficiaires de rente éducation au 31 décembre 2002 (décès ou invalidité totale et définitive du salarié antérieur au 1^{er} janvier 2003), la rente servie continuera à l'être sur la base du niveau des prestations tel qu'il est exprimé ci-dessous :

- 6 % du salaire annuel brut de référence par enfant âgé de moins de 6 ans ;
- 9 % du salaire annuel brut de référence par enfant âgé de 6 à 16 ans ;
- 15 % du salaire brut de référence par enfant âgé de plus de 16 ans et jusqu'à son vingt-cinquième anniversaire au plus tard s'il poursuit des études.

Il est entendu que le taux de l'allocation évolue selon l'âge de l'enfant.

En cas de décès ou d'invalidité totale et définitive d'un salarié postérieur au 1^{er} janvier 2003, il sera versé une rente éducation dont le montant est égal à :

- 9 % du salaire annuel brut de référence par enfant âgé de moins de 6 ans ;
- 12 % du salaire annuel brut de référence par enfant âgé de 6 à 16 ans ;
- 15 % du salaire annuel brut de référence par enfant âgé de plus de 16 ans et jusqu'à son vingt-cinquième anniversaire au plus tard s'il poursuit des études.

Il est entendu que le taux de l'allocation évolue selon l'âge de l'enfant.

6. Incapacité - invalidité temporaire ou partielle

6.1. Définition

Il s'agit d'un arrêt total de travail entraînant le versement des indemnités journalières de la Sécurité sociale.

6.2. Date d'effet

A - Cas général : salariés de plus d'un an d'ancienneté et bénéficiant de la garantie de maintien du salaire (article 14.1. de la convention collective nationale). Dès que

cesse le droit à la rémunération totale et jusqu'à la reprise du travail ou jusqu'à la reconnaissance de l'état d'invalidité, le régime de prévoyance verse au salarié une indemnité journalière complémentaire à celle de la Sécurité sociale et tant que celle-ci est versée. Le montant est déterminé ci-après (6.3.).

B - Cas des salariés ayant moins d'un an d'ancienneté et plus de trois mois d'ancienneté continue ou discontinue : en cas d'ancienneté discontinue, celle-ci sera appréciée dans la limite d'un plancher d'au moins soixante-quinze jours discontinus et réellement travaillés sur une période de douze mois précédant l'arrêt. Pour les participants qui ne bénéficient pas d'une garantie de maintien de salaire (visé à l'article 14.1 de la convention collective nationale) et justifient, à temps plein ou à temps partiel, d'une ancienneté dans l'entreprise de trois mois continus ou discontinus, ou soixante-quinze jours réellement travaillés au cours des onze derniers mois précédant l'arrêt (selon la formule la plus favorable aux salariés), les garanties du régime de prévoyance s'appliquent en cas d'arrêt maladie dont la durée est au moins égale à vingt et un jours consécutifs. Le délai de carence de la Sécurité sociale est appliqué par le régime de prévoyance, il est nul en cas d'accident du travail.

6.3. Montant de la couverture brute garantie

Le montant de l'indemnité journalière complémentaire est fixé de manière à garantir (salaire partiel éventuel et prestations de Sécurité sociale compris) 83 % du salaire de référence défini à l'article 9 suivant.

6.4. Revalorisation

La rémunération servant de base au calcul de la couverture garantie est revalorisée selon l'évolution du point conventionnel et avec les mêmes dates d'effet et suivant les modalités détaillées à l'article 10.

6.5. Paiement

1) Cas où le contrat de travail est maintenu : si l'employeur a adhéré à la convention de mutualisation des charges sociales, définie par la convention de gestion, l'organisme de prévoyance calcule l'intégralité des charges sociales (part patronale et part salariale) selon la législation en vigueur et verse directement à l'employeur la prestation brute augmentée de la cotisation patronale. Dans le cas contraire, seule la prestation brute est versée à l'employeur. Dans les deux cas, il appartient à l'employeur d'établir mensuellement à terme échu le bulletin de paie correspondant au versement des prestations nettes, d'effectuer les précomptes de la CSG et de verser les cotisations sociales (part patronale et part salariale) et la CSG aux organismes sociaux concernés.

2) Cas où le contrat de travail est rompu : les prestations garanties par le régime de prévoyance, n'ayant plus le caractère de salaire, sont exclues de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale. Dans ce cas, elles sont payées directement par l'organisme de prévoyance au bénéficiaire qui en assure la déclaration auprès de l'administration fiscale.

7. Invalidité permanente totale ou partielle

7.1. En cas d'invalidité permanente totale ou partielle et indemnisée comme telle par la Sécurité sociale, il est versé une rente complémentaire dont le montant est fixé de manière à garantir le niveau de rémunération fixé à l'article 6.3. (salaire partiel + pension invalidité + rente complémentaire).

7.2. Elle est revalorisée comme prévu à l'article 6.4 et à l'article 10.

7.3. La rente complémentaire d'invalidité est versée mensuellement à terme échu directement au bénéficiaire.

8. Situations particulières

8.1. Compensation des pertes de salaires limitée à la durée du travail pour les salariés non bénéficiaires des prestations incapacité-invalidité de la Sécurité sociale. Les salariés qui ne remplissent pas les conditions d'ouverture des droits aux prestations en espèces de la Sécurité sociale visées aux articles L. 249, L. 250 du Code de la Sécurité sociale, et qui de ce fait ne bénéficient pas des garanties générales du présent régime, perçoivent néanmoins une indemnité compensatrice de perte de salaires. Cette indemnité est déterminée selon les modalités prévues à l'article 6.3. pour le calcul de l'indemnité journalière, celle-ci étant toutefois complémentaire d'une prestation de Sécurité sociale fictive. Elle est versée après application d'un délai de carence de vingt et un jours. Pour les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée et non bénéficiaires des prestations incapacité-invalidité de la Sécurité sociale, cette indemnité cesse à la date de la fin du contrat de travail.

8.2. Maternité

En cas de maladie ou d'accident survenu pendant le congé maternité entraînant la non-reprise du travail à l'issue du congé, les garanties du présent régime sont maintenues.

8.3. Chômage

Pendant une période de douze mois, à compter de la mise en chômage, les garanties du régime restent acquises à tout participant en chômage total bénéficiant

des indemnités pour perte d'emploi. Pour l'application des articles 3, 4 et 5, la base de calcul est le salaire de référence des douze derniers mois d'activité. Pour l'application des articles 6 et 7, la rémunération garantie est limitée au montant des indemnités de chômage.

8.4. Contrat à durée déterminée

Pendant une période de douze mois sans reprise d'activité, à compter de la date de fin du contrat de travail, les garanties décrites du régime visées aux articles 3, 4 et 5 sont également maintenues, moyennant une cotisation individuelle, aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée qui, à l'issue de ce contrat, ne bénéficient pas des indemnités pour perte d'emploi.

8.5. Congé parental d'éducation, congé de formation

Pendant la durée de ces congés (et au maximum pendant douze mois), les garanties visées aux articles 3, 4 et 5 sont maintenues moyennant une cotisation individuelle. En cas d'invalidité réduisant ou empêchant la reprise d'activité à l'issue du congé, la garantie incapacité, invalidité (articles 6 et 7) s'applique à compter de cette date. Les congés de formation rémunérés sont assimilés, pendant toute cette durée, à des périodes d'activité, tant pour ce qui concerne le paiement des cotisations que le bénéfice de l'ensemble des prestations du régime.

8.6. Salariés exerçant dans les TOM ou détachés à l'étranger

Pour l'application du régime de prévoyance aux salariés exerçant dans les TOM, la référence au régime général de la Sécurité sociale est remplacée par la référence au régime local. Pour les salariés détachés dans un pays de la Communauté économique européenne, il est fait application des règles communautaires de protection sociale. Pour les salariés détachés dans les pays hors CEE, le régime de prévoyance s'applique en complément de la couverture sociale de base assurée au plan local dans la limite des modalités en vigueur en France.

9. Salaire de référence

9.1. Cas des salariés ayant au moins douze mois d'ancienneté dans la profession.

Pour l'application des articles 3, 4 et 5, le « salaire annuel de référence » représente le total des rémunérations brutes ayant servi de base au calcul des cotisations sociales des douze mois précédant l'arrêt de travail et perçues au titre d'activités salariées effectuées dans les entreprises qui relèvent du champ d'application de la convention collective nationale. Il est calculé en tenant compte de tous les éléments du salaire (13^e mois, primes, avantages en nature).

9.2. Cas des salariés ayant moins de douze mois d'ancienneté dans la profession.

Pour l'application des articles 3, 4 et 5, le salaire annuel de référence défini à l'article précédent est calculé en ajoutant à la rémunération brute effectivement perçue celle que l'intéressé aurait pu percevoir au titre de la période nécessaire pour compléter les douze mois. Pour l'application des articles 6.3. et 7.1, le niveau de rémunération moyen garanti est calculé par référence à la période effective d'emploi en tenant compte de tous les éléments annuels de référence (13^e mois, primes et avantages en nature).

9.3. Pour les salariés bénéficiant d'un contrat de travail à durée indéterminée intermittent, la rémunération annuelle de référence est celle prévue par le contrat de travail en vigueur à laquelle s'ajoutent les heures complémentaires effectuées sur les douze mois.

9.4. Pour les salariés bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée. Pour l'application des articles 3, 4, 5 et 7.1, le salaire de référence et le niveau de rémunération garanti sont ceux définis à l'article 9.2. Pour l'application de l'article 8.1, le niveau de rémunération garanti est calculé par référence à la période effective d'emploi et limité au plafond de la Sécurité sociale en vigueur.

10. Revalorisation des prestations

10.1. Principe

Toutes les prestations du régime sont revalorisées selon l'évolution du point conventionnel et avec les mêmes dates d'effet.

10.2. Calcul de la prestation revalorisée

Le salaire de référence défini à l'article 9 et/ou le niveau de rémunération garanti visé à l'article 6.3 sont revalorisés par l'application d'un coefficient K défini ci-après :

$$K = P/M$$

P = valeur du point conventionnel en vigueur à la date du versement.

M = valeur moyenne pondérée du point conventionnel pendant la période retenue pour la définition du salaire de référence ou du niveau de rémunération annuelle garanti.

10.3. Revalorisation complémentaire

Les prestations bénéficient, en outre, de la revalorisation exceptionnelle uniforme ou catégorielle affectant, soit leur coefficient de qualification, soit la partie fixe de la rémunération pour les catégories A et B.

11. Gestion du régime de prévoyance

11.1. Organisme de prévoyance

La couverture des garanties définie au présent accord fera l'objet d'un contrat d'adhésion souscrit auprès d'un organisme de prévoyance unique, à but non lucratif, géré paritairement.

11.2. Choix de l'organisme de gestion

Les parties signataires décident de confier la gestion du présent accord au Groupement national de prévoyance - Institution nationale de prévoyance collective (GNP-INPC), institution agréée par arrêté du ministère des Affaires sociales et de l'Emploi. Pour ce qui concerne la rente éducation, cette garantie est assurée dans le cadre de l'OCIRP (Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance).

11.3. Obligation d'adhérer et mesures transitoires

Les organismes de formation visés à l'article 1 de la convention collective nationale n'ayant pas souscrit de contrat de prévoyance pour l'ensemble ou partie de leur personnel à la date de la signature du présent accord, sont tenus d'adhérer à compter de cette même date à l'organisme de prévoyance désigné par l'article 11.2. Les organismes de formation dont l'ensemble ou une partie du personnel bénéficie déjà d'un régime de prévoyance à la date de la signature du présent accord, seront tenus de mettre leurs contrats existants en conformité avec les clauses minimales définies par le présent accord, sur toutes les garanties, et pour tous les salariés de l'entreprise et avec la même date d'effet.

11.3. bis Modalité de mise en œuvre du maintien de la garantie décès prévu par l'article 7.1 de la loi Evin. La charge résultant de la mise en œuvre du maintien des garanties, en cas de décès, au titre de l'article 7.1 de la loi Evin et pour les risques incapacité-invalidité survenus antérieurement au 1^{er} janvier 2002, est répartie de manière linéaire sur une période de dix ans. Les taux de cotisation demeurent inchangés. En cas de non-renouvellement de la désignation du GNP ou de résiliation de l'adhésion conforme au 2^e alinéa de l'article 11.3, une indemnité de résiliation devra être versée à l'organisme assureur quitté, dès la date d'effet de la nouvelle désignation ou de la résiliation, par chaque organisme de formation adhérent ayant rélégué son adhésion ou faire l'objet d'une négociation avec l'organisme assureur suivant pour la reprise des engagements. Cette indemnité de résiliation sera égale à la différence entre le montant des provisions techniques à constituer et le montant des provisions techniques effectivement constituées au titre des incapacités et invalidités en cours au 31 décembre 2001.

11.3. ter Effet de la résiliation

En cas de résiliation de l'adhésion conforme à l'article 11.3, 2^e alinéa, ou de non-renouvellement de l'organisme assureur désigné à l'article 11.3, 1^{er} alinéa :

- les garanties en cas de décès telles que définies aux articles 3, 4 et 5 sont maintenues pour les salariés et anciens salariés bénéficiaires des prestations complémentaires suite à la mise en œuvre des garanties incapacité et invalidité par l'organisme faisant l'objet d'une résiliation ou non renouvelé(s), tant que se poursuit l'arrêt de travail ou le classement en invalidité et ce, au niveau de prestation tel qu'il est défini par le texte conventionnel au jour de la résiliation ou du non-renouvellement.

La revalorisation du salaire de référence servant au calcul des prestations cesse à la date d'effet de la résiliation ou du non-renouvellement de la désignation ;

- les prestations incapacité et invalidité en cours continueront à être servies à un niveau au moins égal à celui de la dernière prestation due ou payée avant la résiliation ou le non-renouvellement.

Leur revalorisation devra se poursuivre au moins sur la base déterminée par le texte conventionnel à la date de la dénonciation de la désignation ou à la date de la résiliation et devra faire l'objet d'une négociation avec le ou les organismes assureurs suivants :

- le maintien des garanties octroyées au titre des situations particulières, visées à l'article 8, n'est pas remis en cause par la résiliation de l'adhésion ou le non-renouvellement de l'organisme assureur désigné.

La prise en charge des prestations attachées à ce maintien particulier est assumée par l'organisme assureur faisant l'objet d'une résiliation ou non renouvelée pour les risques survenus avant l'effet de la résiliation (arrêt de travail, classement en invalidité, décès) tandis que la prise en charge des prestations attachées à ce maintien est assumée par les organismes assureurs suivants pour les risques survenus après l'effet de la résiliation (arrêt de travail, classement en invalidité, décès).

11.4. Garanties complémentaires

Le présent accord définissant un ensemble de garanties minimales et obligatoires, les organismes de formation ont la possibilité de les améliorer dans le cadre d'un avenant complémentaire au contrat de base visé à l'article précédent, notamment en y incluant les prestations complémentaires de frais de santé.

11.5. Convention de gestion

Par une convention de gestion, l'organisme de prévoyance précisera les procédures administratives et financières et les engagements à développer pour simplifier la mise en œuvre du régime auprès de tous les organismes de formation concernés :

- appréciation et gestion des conditions d'ouverture des droits ;
- constitution des demandes de prise en charge ;
- recueil des données sociales de la profession ;
- gestion des prestations ;
- cotisations ;
- assistance technique, administrative et juridique...

12. Commission paritaire nationale du régime de prévoyance

12.1. Composition

Il est créé une commission paritaire nationale composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés, représentatives dans la profession et signataires du présent accord, et d'un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs. La commission paritaire nationale de prévoyance définira ses modalités de fonctionnement par un règlement intérieur.

12.2. Rôle

La commission paritaire nationale de prévoyance a compétence pour examiner et traiter toutes questions relatives au fonctionnement du régime de prévoyance institué par le présent accord :

- application et interprétation du texte de l'accord ;
- examen des litiges résultant de l'application, conciliation ;
- examen des bilans annuels ;
- contrôle des opérations administratives et financières ;
- propositions d'ajustements et d'amélioration des dispositions de l'accord : garanties, fonctionnement ;
- gestion du fonds d'actions sociales ;
- suivi de la mise en conformité des contrats existants.

12.3. Réunions

La commission paritaire nationale de prévoyance se réunit au moins une fois par an sur convocation de son président ou à la demande de l'une des organisations signataires de l'accord.

13. Informations des participants au régime

13.1. Sur l'accord et les garanties du régime de prévoyance, l'organisme de prévoyance réalisera un document pour l'information des organismes de formation et chacun de leurs salariés sur :

- le régime de prévoyance : descriptif des garanties ;
- les obligations résultant de l'accord pour les entreprises et pour les salariés ;
- les modalités pratiques de fonctionnement ;
- les formalités à accomplir lors des demandes de prises en charges ;
- les modalités de versement des prestations.

13.2. Sur le bilan annuel des comptes

Conformément aux dispositions légales, l'organisme de prévoyance fournira chaque année à la commission paritaire nationale de prévoyance un rapport d'information sur les comptes des résultats globaux du régime. Après accord de la commission paritaire nationale de prévoyance, ce document sera transmis à chaque organisme de formation adhérent accompagné d'une analyse et de commentaires formulés par la commission. L'organisme de prévoyance communiquera toute information utile pour appréhender la réalité sociale du secteur professionnel.

14. Fonds d'actions sociales

Les signataires du présent accord décident la création d'un fonds d'actions sociales permettant :

- de remédier à des situations difficiles non envisagées dans le cadre actuel de l'accord : secours, prêt, assistance... ;
- et d'améliorer les conditions de vie des salariés en facilitant l'accès à diverses réalisations sociales ou culturelles.

15. Modification, résiliation, dénonciation

Le présent accord peut être modifié ou complété par voie d'avenant.

À la demande d'une des parties signataires qui désirerait réviser ou dénoncer le présent accord, la commission mixte devra se réunir dans un délai de trois mois. Néanmoins et à défaut d'un accord regroupant la majorité qualifiée de chacun des collèges de l'ensemble des signataires, l'accord conservera son plein effet jusqu'à la conclusion et l'extension d'un nouvel accord, à défaut, durant les douze mois qui suivent la dénonciation. Le nouvel accord de prévoyance s'appliquera à l'ensemble des entreprises de la profession dès son extension. Les salariés qui bénéficiaient de prestations au titre du régime dénoncé resteront garantis dans les conditions prévues par l'accord en vigueur au moment de la survenance du risque. La dénon-

ciation est régie par l'article L132.8 du Code du travail ; elle devra être totale. Seul l'article 11.2 pourra faire l'objet d'une dénonciation partielle.

16. Date d'effet

Le régime de prévoyance des organismes de formation entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

17. Dépôt, demande d'extension

Les parties signataires s'engagent, dans le cadre des articles L132.10, L133.8 et suivants du Code du travail, à déposer le texte du présent accord à la Direction départementale du travail et de l'emploi, ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris, et à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension.

Fait à Paris, le 3 juillet 1992.

ANNEXE COTISATIONS

1. ASSIETTE

Les cotisations de prévoyance sont calculées sur le salaire brut total servant de base au calcul des cotisations de Sécurité sociale et avec la même périodicité.

2. TAUX DES COTISATIONS PRÉVOYANCE

2.1. Employés et techniciens (niveau A1 à E2 selon les classifications de la CCN) :

- sur tranche A : 1,24 % ;
- sur tranche B : 1,87 %.

2.2. Cadres (niveau F à I)

- sur tranche A : 1,50 % ;
- sur tranche B : 2,13 %.

3. La couverture des prestations définies à l'article 2.4 est assurée par une cotisation fixée à 0,20 %.

4. RÉPARTITION

Les cotisations définies aux articles 2 et 3 sont calculées sur :

- la totalité des salaires des employés et techniciens ;
 - et la tranche B du salaire des cadres,
- et réparties entre employeurs et salariés à raison de :
- 50 % à la charge de l'employeur ;
 - 50 % à la charge du salarié.

En application de l'article 7 de la convention collective nationale des cadres du 14.3.1947, la cotisation de 1,5 % calculée sur la tranche A du salaire des cadres est à la charge de l'employeur.

5. Aucune cotisation n'est due pour tout participant bénéficiant des prestations du régime, ou placé dans les situations particulières visées à l'article 8.3. Pour les situations visées aux articles 8.4 et 8.5, il sera proposé des cotisations individuelles.

6. Les taux des cotisations définis au paragraphe 2 de la présente annexe seront maintenus pendant cinq ans par l'organisme de prévoyance à partir de la date d'effet fixée à l'article 17 de l'accord. Ils seront ensuite renouvelables chaque année par tacite reconduction sauf dénonciation par l'une ou l'autre des parties, par lettre recommandée, en respectant un préavis de quatre mois.

7. L'organisme de prévoyance devra en outre assurer le recouvrement de la cotisation de fonctionnement de la commission paritaire (prévue à l'article 18 de la convention collective nationale).

Fait à Paris, le 3 juillet 1992.

AVENANT DU 25 NOVEMBRE 2002 PORTANT MODIFICATION À L'ACCORD DU 3 JUILLET 1992 RELATIF À LA PRÉVOYANCE

Les partenaires sociaux ont décidé de conclure le présent avenant au texte conventionnel du 3 juillet 1992 étant précisé que : les signataires du texte conventionnel du 3 juillet 1992 ont eu pour ambition de créer un véritable régime de prévoyance professionnelle caractérisant une solidarité professionnelle établie sur la base de la mutualisation des charges et des ressources. L'objectif de solidarité ne peut être atteint que si tous les organismes de formation tenus par le texte conventionnel du 3 juillet 1992 en respectent les termes et notamment adhèrent à l'organisme assureur désigné et s'acquittent des cotisations. Tout organisme tenu par le texte conventionnel du 3 juillet 1992 qui n'adhère pas à l'organisme assureur désigné depuis qu'il y est astreint (1^{er} juillet 1993 ou date de sa création si celle-ci est postérieure), sans pouvoir invoquer le bénéfice de la réserve d'adhésion prévue à l'article 11.3 au 1^{er} juillet 1993, viole le caractère obligatoire dudit texte et compromet l'équilibre technique du régime. Est ainsi créé un préjudice d'une particulière gravité à l'encontre de l'ensemble de la profession. En conséquence, il est décidé de compléter le texte conventionnel du 3 juillet 1992 des clauses suivantes :

Article 1^{er} - Il est ajouté un article 11.3 bis ainsi rédigé :

Article 11.3 bis - Compensation financière (voir contenu de l'accord).

Article 2 - La date d'effet du présent avenant est fixée au lendemain du jour qui suivra la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

La FFP s'engage à déposer le texte du présent avenant à la Direction départementale du travail et de l'emploi ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris et à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension.

Fait à Paris, le 25 novembre 2002.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale : FFP
 Syndicats de salariés : FEP-CFDT
 SNEPAT-FO
 SNEPL-CFTC
 SNFP CFE-CGC
 SNEFP-CGT

AVENANT DU 13 SEPTEMBRE 2005 À L'ACCORD PRÉVOYANCE DU 3 JUILLET 1992 RELATIF AU RÉEXAMEN DES CONDITIONS D'ORGANISATION DE LA MUTUALISATION DU RÉGIME ET CHOIX DES ORGANISMES ASSUREURS

En application de l'article L912-1 du Code de la Sécurité sociale, les partenaires sociaux se sont réunis le 13 septembre 2005 en commission paritaire nationale de prévoyance pour examiner les conditions de mutualisation du régime mis en place par l'accord du 3 juillet 1992 et ce conformément aux articles 11.2 et 11.2 bis de l'accord susvisé. Cet examen a porté sur les comptes de résultat de la période écoulée. À l'issue de cet examen, les partenaires sociaux décident :

- d'une part, de reconduire la désignation du GNP en tant qu'organisme assureur des garanties incapacité de travail, invalidité et décès pour une période allant jusqu'au 31 décembre 2008 ;

- et, d'autre part, de reconduire l'Ocirp en tant qu'organisme assureur de la garantie rente éducation pour une période allant jusqu'au 31 décembre 2008.

Les parties signataires conviennent de procéder à une nouvelle étude des modalités d'organisation de la mutualisation des risques et du choix de l'organisme gestionnaire dans les six mois précédant la nouvelle échéance.

Le présent avenant prend effet au 1^{er} septembre 2005.

Fait à Paris, le 13 septembre 2005.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale : FFP
 Syndicats de salariés : FEP-CFDT
 SNEPAT-FO
 SNEPL-CFTC
 F et D CFE-CGC
 SNEFP-CGT