Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

DIRECTION GENERALE DE LA COMPETITIVITE, DE L'INDUSTRIE ET DES SERVICES
SERVICE DE LA COMPETITIVITE ET DU DEVELOPPEMENT DES PME
SOUS-DIRECTION DES CHAMBRES CONSULAIRES
BUREAU DE LA TUTELLE DES CCI

Bâtiment Sieyès - 61, boulevard Vincent Auriol
Télédoc 153 - 75703 paris Cedex 13
Dossiel : CC2/2012/12/11792
Réf : 130109_ CirPref_ RD CPN 19 décembre 2012.doc
Affaire suivie par : Chantal de Saint-Félix
Téléphone : 01 44 97 26 19
Télécopie : 01 44 97 25 79
Mel : chantal.de-masson-de-saint-felix@finances.gouv.fr

Paris, le 14 JAN. 2013

Le Ministre du redressement productif
La Ministre de l'artisanat, du commerce et du tourisme
à
Mesdames et Messieurs les Présidents des établissements du réseau des chambres de commerce et d'industrie

Copie : Mesdames et Messieurs les Préfets de région

Objet : Commission paritaire nationale des chambres de commerce et d'industrie du 19 décembre 2012.
PJ : 1

Conformément à l'article 6.1 de l'annexe à l'article 7 du statut du personnel administratif des chambres de commerce et d'industrie, j'ai l'honneur de vous notifier ci-joint le relevé des décisions prises par la Commission paritaire nationale des chambres de commerce et d'industrie du 19 décembre 2012.

Ces décisions s'imposent aux établissements du réseau des chambres de commerce et d'industrie dès réception de la présente notification.

Il vous appartient, dans un délai de cinq jours à compter de cette réception, de diffuser le relevé de décisions aux représentants du personnel à la commission paritaire locale et aux délégués syndicaux, et de l'afficher sur les panneaux réservés à cet effet dans chaque établissement.

Pour les Ministres et par délégation,
Le Chef du Service de la compétitivité
et du développement des PME

Alain SCHMITT

MINISTÈRE DU REDRESSEMENT PRODUCTIF

MINISTÈRE DE L'ARTISANAT DU COMMERCE ET DU TOURISME

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

DIRECTION GENERALE DE LA COMPETITIVITE,
DE L'INDUSTRIE ET DES SERVICES
SERVICE DE LA COMPETITIVITE ET DU DEVELOPPEMENT DES PME
SOUS-DIRECTION DES CHAMBRES CONSULAIRES
BUREAU DE LA TUTELLE DES CCI

Bâtiment Sieyès - 61, boulevard Vincent Auriol
Télédoc 153 - 75703 paris Cedex 13
Dossiel : CC2/2012/12/11792
Réf : 121220_ Projet_2_ RD_ CPN du 19 décembre 2012 V5 vu HC-AD-CFDT-UNSA V4.doc

Affaire suivie par : Matthieu Waysman
Téléphone : 01 44 97 25 98
Télécopie : 01 44 97 25 79
matthieu.waysman@finances.gouv.fr

Paris, le 14 JAN. 2013

RELEVE DE DECISIONS
DE LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE
DES CHAMBRES DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE
DU 19 DECEMBRE 2012

La Commission paritaire nationale (CPN) des chambres de commerce et d'industrie s'est réunie en formation extraordinaire le 19 décembre 2012 en présence des participants mentionnés à l'annexe 1.

M. Christophe GONNIN (CCIT de la Vienne) est désigné membre de la délégation de la CFDT-CCI, en remplacement de M. Jean-Pierre LE ROUX.

La CPN adopte, à l'unanimité moins l'abstention de la présidence, des modifications de l'ordre du jour proposé par la délégation des présidents, incluant les ajouts souhaités par la délégation de la CFDT-CCI.

1. Modifications statutaires

La CPN adopte, à l'unanimité moins l'abstention de la présidence, les modifications statutaires suivantes :

I. L'article 1er est ainsi modifié :

A. Le 1er alinéa est remplacé par l'alinéa ainsi rédigé :

« Le présent statut s'applique de plein droit à l'ensemble des agents ayant la qualité d'agent de droit public et qui occupent un emploi permanent à temps complet dans les services de :
- l'Assemblée des Chambres Françaises de Commerce et d'Industrie, dénommée CCI FRANCE,
- les Chambres de Commerce et d'Industrie de Région,
- les Chambres de Commerce et d'Industrie territoriales et départementales,
- les Groupements interconsulaires,
ci-après désignés Compagnies Consulaires. »

B. Le dernier alinéa est remplacé par les deux alinéas ainsi rédigés :

« La situation des agents contractuels ayant la qualité d'agent de droit public, est régie par les dispositions du titre IV du présent statut.

La situation des vacataires est exclusivement régie par les dispositions du Titre IV bis du Statut. »

II. Le chapitre II du titre I^{er} et ses annexes sont ainsi modifiés :

A. Le chapitre II du titre I^{er} est remplacé par les dispositions suivantes :

« Chapitre II : des Instances Représentatives du Personnel

Article 6 : Commissions Paritaires

Les commissions paritaires sont :

- La Commission Paritaire Nationale (CPN) définie et composée par la loi du 10 décembre 1952 et les textes subséquents,

- Les Commissions Paritaires Régionales (CPR) instituées par la loi n°2010-853 du 23 juillet 2010 et les textes subséquents dans les conditions prévues par la Commission Paritaire Nationale,

- La commission paritaire de CCI France, créée par décision de la CPN du 19 décembre 2012 à laquelle s'applique les mêmes règles que celles applicables aux commissions paritaires régionales,

- Les Instances Locales de Concertation (ILC), instituées par la CPN du 19 décembre 2012, telles que définies par le présent accord.

6.1 : Commission Paritaire Nationale

La Commission Paritaire Nationale se réunit au moins une fois par an ainsi que sur la demande écrite de six de ses membres dans un délai d'un mois.

Son fonctionnement est déterminé par les règles de fonctionnement qu'elle adopte et qui sont annexées au présent Statut.

6.2 : Commission Paritaire Régionale / Commission Paritaire de CCI France

6.2.1 : Création, composition et élection

Il est créé une Commission Paritaire Régionale propre à chaque Chambre de Commerce et d'Industrie de Région et une Commission Paritaire de CCI France. Les dispositions ci-après concernant les Commissions Paritaires Régionales s'appliquent à la Commission Paritaire de CCI France.

Cette commission est composée de membres de la Chambre de Commerce et d'Industrie de Région concernée dont le Président ou son représentant et de représentants élus par le personnel en son sein.

En application de l'Article L. 712-11 du code de commerce, ces élections ont lieu à une date unique fixée par arrêté du Ministre chargé du Commerce, sur proposition de la Commission Paritaire Nationale.

En application de la loi n°2010-853 du 23 juillet 2010, sont représentatives auprès des Chambres de Commerce et d'Industrie de Région les organisations syndicales ayant recueilli le seuil d'audience prévu à l'article L. 2122-1 du code du travail, mesuré à partir des résultats obtenus aux élections à la commission paritaire régionale.

Les représentants du personnel sont élus tous les quatre ans au scrutin de liste à deux tours et à la représentation proportionnelle avec répartition des restes selon la règle de la plus forte moyenne avec monopole des candidatures syndicales au premier tour et listes sans étiquette au deuxième tour, conformément à l'article R. 712-11-1 du Code de Commerce.

Conformément à l'article 81 du décret n°2010-1463 du 1er décembre 2010, ces élections se déroulent dans le cadre de trois collèges : cadres, agents de maîtrise et employés.

Pour les élections des représentants du personnel en Commission Paritaire Régionale, sont appliquées, par analogie, toutes les règles du droit privé du travail relatives à l'organisation, au déroulement et au résultat du vote, à l'exception des règles relatives au protocole d'accord électoral.

Cette représentation est respectivement de :

- 5 membres composant la délégation employeur et 5 représentants élus par le personnel dans les CCIR dont l'effectif est inférieur ou égal à 500 agents;

- 6 membres composant la délégation employeur et 6 représentants élus du personnel dans les CCIR dont l'effectif est compris entre 501 et 1000 agents;

- 8 membres composant la délégation employeur et 8 représentants élus du personnel dans les CCIR dont l'effectif est compris entre 1001 et 2000 agents;

- 10 membres composant la délégation employeur et 10 représentants élus du personnel dans les CCIR dont l'effectif est supérieur à 2000 agents.

Les représentants élus par le personnel sont rééligibles.

Leur mandat est cumulable avec celui de délégué syndical ainsi qu'avec tout mandat au sein d'une instance représentative du personnel statutaire.

Les agents pris en compte pour le calcul de l'effectif sont déterminés dans le cadre du protocole électoral adopté en CPN.

Les directeurs généraux de la CCIR et des CCIT ainsi que l'ensemble des personnels des services industriels et commerciaux gérés par les CCI sont exclus du calcul desdits effectifs, conformément aux articles L. 2211-1, L. 2311-1 et L. 2321-1 du Code du Travail.

La CPR est présidée par le Président de la CCIR ou son représentant.

6.2.2 : Constat de carence

En cas de constat de carence de candidatures aux élections des représentants du personnel, un procès-verbal de carence doit être établi par le Président de la CCIR, affiché dans celle-ci et transmis dans les quinze jours aux membres de la Commission Paritaire Nationale.

Ce procès-verbal indique la nature et les dates des initiatives prises par le Président ou son délégataire en matière d'information du personnel et des organisations syndicales.

Les organisations syndicales reconnues comme représentatives au sein de la CCI de Région ou à défaut au niveau national lors des élections professionnelles précédentes peuvent organiser dans la Compagnie Consulaire, dans les trois mois qui suivent le procès-verbal de carence, une réunion d'information du personnel.

Le Président de la Compagnie Consulaire ou son délégataire fait un appel à candidature dans les six mois qui suivent le procès-verbal de carence. Passé ce délai, il organise des élections dès qu'une liste de candidats, conforme au protocole électoral, est déposée.

En l'absence de candidature, il renouvelle le processus électoral à l'échéance théorique de la mandature.

6.2.3 : Électorat – Éligibilité – Protocole d'accord électoral

Les agents électeurs et éligibles aux Commissions Paritaires Régionales sont définis par le protocole d'accord national visé au point 6.2.1 ci-dessus.

A chaque échéance électorale, les partenaires sociaux adoptent un protocole électoral national que chaque CCIR est tenue de respecter et de compléter avec les modalités pratiques locales nécessaires.

Adopté en Commission Paritaire Nationale, ce protocole constitue un accord soumis aux règles du droit social consulaire telles qu'elles découlent de la loi n° 52-1311 du 10 décembre 1952, de l'arrêté du 19 mars 1953 et de l'annexe à l'article 7 du Statut du personnel administratif des Chambres de Commerce et d'industrie en vigueur au 1er décembre 2012, étant entendu que les articles L. 2314-23, L. 2314-3-1 et L. 2324-4-1 du Code du Travail ne s'appliquent pas aux Chambres de Commerce et d'Industrie.

Sont invités à discuter le protocole électoral national tous les syndicats qui auront fait la preuve de leur représentativité au niveau national lors des dernières élections, la représentativité des organisations syndicales des établissements du réseau des chambres de commerce et d'industrie étant déterminée d'après les critères de l'article L. 2121-1 du Code du Travail (Article L. 712-11-I du code de commerce).

Chaque CCI de Région adaptera le protocole d'accord électoral national à ses contraintes organisationnelles, après discussion en Commission Paritaire, dans le respect des limites posées par le protocole national.

Chaque CCI de Région établira, à cette fin, un protocole d'accord.
Doivent être invités à discuter de ce protocole les syndicats représentatifs au niveau national ainsi que les syndicats représentatifs au sein de chaque région depuis les dernières élections professionnelles.

La validité du protocole électoral régional est subordonnée à la signature d'au moins une organisation syndicale représentative telle que définie ci-dessus.

En cas d'échec des discussions des modalités pratiques de mise en œuvre du protocole électoral, le protocole électoral national adopté par les partenaires sociaux en CPN s'applique pleinement et entièrement, les modalités pratiques des élections étant fixées unilatéralement par la Compagnie Consulaire concernée.

Chaque protocole est communiqué à CCI France et à la Tutelle.

6.2.4 : Attributions des CPR

La Commission Paritaire Régionale est présidée par le Président de cette compagnie ou son représentant.

6.2.4.1 : Accords conclus en CPR

Pour être adoptés et intégrés au règlement intérieur du personnel de la CCI de Région, ces accords doivent être adoptés en CPR à la majorité simple, sauf disposition contraire du Statut.

La présente liste est non exhaustive et sera complétée, amendée ou modifiée en fonction des évolutions statutaires adoptées en CPN :

- Publicité des postes (article 4 du Statut) : la commission paritaire régionale décide des modalités de publicité des vacances et des créations de postes.

Elle est informée chaque année des recrutements effectués et émet un avis sur l'application de l'article 4.

- Règlement intérieur du personnel (Article 11 du Statut) : dans le respect du statut des agents publics des chambres de commerce et d'industrie, chaque CPR adopte suivant un modèle type établi par CCI France, un règlement intérieur relatif au personnel sous statut affecté dans sa chambre et dans les chambres de commerce et d'industrie territoriales ou départementales qui lui sont rattachées, sous réserve de la modification par décret pris en Conseil d'Etat de l'article D. 711-69.

Toute disposition contraire au Statut du personnel administratif des CCI est réputée nulle et non avenue et ne peut donner lieu à mandatement, sans préjudice de la capacité des partenaires sociaux nationaux à faire évoluer le Statut, notamment en prenant en compte les remontées régionales.

Tout règlement intérieur ainsi que ses modifications, doit faire l'objet d'une transmission à CCI France dans les dix jours suivant son adoption (Article D. 711-69 du code de commerce).

- Questions concernant le personnel (Article 11 du Statut) : la CPR a compétence pour donner un avis sur toutes les questions concernant le personnel, à l'exclusion des Directeurs Généraux de CCIR et de CCIT.

- Formation professionnelle continue (Article 11 du Statut) : dans l'attente d'un accord relatif à la formation professionnelle adopté en CPN et en application de la circulaire n° 2183 du 24 juillet 1986, le rôle attribué au comité d'entreprise en droit social privé est confié dans ce domaine à la CPR. Elle peut déléguer ses pouvoirs en la matière à une commission conformément au point 6.2.5.2.3 du présent chapitre.

- Fonds social de solidarité (Article 11 du Statut) : La CPR gère paritairement le fonds social de solidarité dont les modalités de financement sont déterminées par la CCI de Région, après avis de la Commission Paritaire Régionale et dans le respect des principes fixés par la Circulaire n°118 du 10 juillet 1968. Elle peut déléguer ses pouvoirs en la matière à une commission conformément au point 6.2.5.2.3 du présent chapitre.

- Fonctionnement de la Commission Paritaire Régionale : Dans le respect du présent Statut, chaque CPR se dote de règles de fonctionnement et notamment fixe les délais de convocation pour ses réunions.

Elle peut permettre la présence de suppléants, de conseillers techniques ou de délégués syndicaux lors de ses réunions.

- Création des Instances Locales de Concertation : en application du 7.1 de l'article 7, la CPR est compétente pour décider du niveau de mise en place des Instances Locales de Concertation (CCIR, CCIT, établissement ou site).

- Taux de masse salariale affecté aux augmentations et promotions au choix (Article 16 du Statut) : Chaque année, après définition d'un taux directeur défini en Commission Paritaire Nationale, la Commission Paritaire Régionale négocie le taux de masse salariale affectée aux promotions et augmentations au choix, ce taux étant au moins égal au taux adopté au niveau national.

- Allocation d'ancienneté (article 22) : la CPR fixe le montant de l'allocation d'ancienneté dans les limites prévues par l'article 22 du Statut.

- Allocation de fin de carrière (Article 24) : la CPR fixe le montant de l'allocation de fin de carrière dans les limites prévues par l'article 24 du Statut.

- Congés pour évènements familiaux (article 27 bis) : la CPR fixe la durée des congés pour évènements familiaux dans les limites fixées par l'article 27 bis du Statut.

- Allocation attribuée dans le cadre d'un congé parental (annexe à l'article 27bis) : la CPR fixe le montant et les modalités de versement de l'allocation attribuée dans le cadre d'un congé parental.

- Stage probatoire des enseignants (Titre III, article 48-2 du Statut) : la CPR détermine les conditions de prolongations des stages probatoires des enseignants.

- Compte épargne temps (annexe à l'article 54-1) : la CPR détermine les modalités de fonctionnement du CET.

- Temps de travail (Annexe à l'article 26 du Statut) : la CPR est compétente pour fixer les modalités de comptage individuel du temps, les modalités de l'organisation du temps de travail des services de la Chambre, les modalités de compensation des heures de travail de nuit, les modalités de compensation en cas de dérogations apportées aux garanties en matière de temps de travail (durée quotidienne, amplitude maximale, repos quotidien ...), la fixation des cycles de travail, le recours aux astreintes, l'organisation de la possibilité de travailler selon un horaire variable, la fixation des délais de prévenance pour l'utilisation des jours de RTT, la fixation du nombre de jours de RTT pouvant être crédités dans le CET, les conditions de mise en œuvre de la journée de solidarité, la détermination des catégories d'emploi cadre pouvant être soumises au forfait jour, les modalités de suivi des accords régionaux d'aménagement et de réduction du temps de travail.

- Cessation d'un commun accord de la relation de travail : la CPR constitue la commission spéciale d'homologation en application de l'accord adopté en CPN le 9 février 2012.

6.2.4.2 : Avis de la CPR

D'une façon générale, la CPR est compétente pour donner son avis sur toutes les questions concernant le personnel, à l'exclusion du Directeur Général.

L'avis consultatif de la Commission Paritaire Régionale est impérativement requis dans les cas suivants :

- questions concernant le personnel (article 12 du Statut) : la CPR est compétente pour donner son avis sur toutes les questions concernant le personnel;

- formation professionnelle continue (Article 11 du Statut et circulaire n°2183 du 24 juillet 1986) : la CPR émet un avis sur le projet de plan de formation à venir et sur l'utilisation des crédits de formation;

- entretiens professionnels (article 17 du Statut) : la CPR est compétente pour formuler un avis sur les entretiens professionnels menés dans l'année sur les décisions individuelles prises, sur le nombre de promotion justifiées par la mobilité, la polyvalence acquise, les formations suivies et les résultats atteints;

- temps partiel (article 26A et 26B) : la Commission Paritaire Régionale est consultée sur les difficultés d'application de ces articles;

- congé parental (article 27 ter) : la Commission Paritaire Régionale est consultée sur les difficultés d'application de cet article;

- mutation d'un délégué syndical (circulaire n°15-196 du 6 décembre 1984) : la CPR est consultée pour avis sur le projet de mutation d'un délégué syndical entraînant un changement de son lieu de travail que celui-ci refuse;

- emploi des seniors (annexe à l'article 54-3 du Statut) : la CPR est compétente pour donner un avis sur la démarche et la méthode de mise en place d'un plan d'actions partagés (actions en faveur de l'amélioration et de l'aménagement des conditions de travail et de l'emploi);

- charte informatique : la CPR rend un avis sur le projet de charte informatique établi par la CCIR;

- En application de l'article L. 711-32 du code de commerce, en cas de suppression de mise à disposition, la décision est prise par la CCIR après avis du Président de la CCIT concernée et, en cas de contestation, la CPR sera saisie pour avis.

6.2.4.3 : Information de la CPR

La Commission Paritaire Régionale est informée :

- des titularisations, ruptures de stages et décisions de non-titularisation (article 3 du Statut);

- chaque année des recrutements effectués (articles 4 et 11 du Statut);

- en cas de projet de licenciement pour suppression d'emploi, conformément à l'article 35-1 du Statut;

- des prolongations et des ruptures de stage des enseignants (article 48-2 du Statut);

- de tous les recrutements sous contrat à durée déterminée au moins deux fois par an (Article 49-4 du Statut);

- de l'avis rendu par le Ministre de Tutelle en cas de projet de licenciement d'un représentant du personnel ou d'un délégué syndical;

- du bilan social régional ainsi que du bilan hygiène et sécurité régional et à titre d'information des bilans nationaux;

- du diagnostic local établi par chaque CCIR, conformément à l'annexe à l'article 54-3 du Statut relatif à l'emploi des seniors dans les compagnies consulaires;

- des modalités de mise en œuvre de la mise en place du système des entretiens de parcours professionnels;

- des mesures et actions déployées dans le cadre du plan d'actions partagé (actions en faveur de l'amélioration et de l'aménagement des conditions de travail et de l'emploi);

- du bilan annuel des actions menées en matière de réduction des facteurs de pénibilité (après présentation au CHS);

- de l'indice de qualification affecté aux échelons 8B et 8C en application de l'accord sur la classification nationale des emplois, et en tant que de besoin.

6.2.5 : Fonctionnement des CPR et moyens attribués aux CPR

Principe de règles de fonctionnement de la CPR adopté en CPR

Dans le respect des règles nationales ci-dessous, chaque Commission Paritaire Régionale élabore ses propres règles de fonctionnement, annexées au règlement intérieur du personnel de la CCI.

6.2.5.1 : réunions

6.2.5.1.1 : convocation

Les commissions paritaires régionales sont convoquées au moins deux fois l'an par leur Président ainsi que sur demande écrite du tiers de leurs membres dans un délai de trente jours francs.

Les convocations sont envoyées aux membres de la CPR par courrier électronique à leur adresse professionnelle ou à défaut à l'adresse électronique qu'ils auront fournie ou bien à leur demande envoyées par lettre recommandée avec demande d'avis de réception à leur domicile.

6.2.5.1.2 : ordre du jour et communication des documents

L'ordre du jour est fixé conjointement par la délégation des Présidents et la délégation des représentants du personnel selon les modalités fixées par la CPR.

Sauf urgence, les convocations, accompagnées de l'ordre du jour, doivent être adressées au plus tard quinze jours avant la réunion.

Les documents relatifs à la réunion doivent être adressés aux membres de la CPR dans un délai leur permettant de disposer d'une période d'examen suffisante.

Des délais plus adaptés peuvent être fixés par la CPR.

En tout état de cause, ce délai ne peut être inférieur à 5 jours ouvrés.

6.2.5.1.3 : rôle des suppléants

Les suppléants ont vocation à remplacer un titulaire absent.

Le remplacement des représentants titulaires par les suppléants a lieu dans deux circonstances :

- impérativement lorsque le titulaire cesse définitivement ses fonctions en cas de décès, de démission, de révocation, de licenciement ou de la perte des conditions requises pour l'éligibilité;

- optionnellement lorsque le titulaire se trouve momentanément absent pour une cause quelconque.

Le représentant du personnel titulaire à la CPR est remplacé par un suppléant élu sur une liste présentée par la même organisation syndicale.

La priorité est donnée au suppléant élu dans le même collège.

Si plusieurs suppléants remplissent les conditions requises, il appartient à l'organisation syndicale concernée de choisir lequel d'entre eux assurera le remplacement temporaire ou définitif.

S'il n'existe pas de suppléant de la même appartenance syndicale, le représentant du personnel titulaire élu à la CPR est remplacé par un candidat non élu présenté par la même organisation syndicale que le titulaire, au choix de cette organisation syndicale.

6.2.5.1.4 : conseillers techniques

Un conseiller technique par organisation syndicale représentée au sein de la Commission Paritaire Régionale assiste de droit aux réunions de cette commission.

Les conseillers techniques sont librement choisis par les organisations syndicales parmi les membres du personnel de la CCI de Région.

Le temps passé en réunion n'est pas décompté de leurs heures de délégation s'ils en disposent ni, dans le cas contraire, de leur temps de travail mais est considéré comme du temps de travail effectif.

La délégation employeur peut également désigner, en tant que de besoin, des conseillers techniques.

6.2.5.1.5 : séances, votes et pouvoirs

La CPR doit avoir une composition paritaire lorsqu'elle est convoquée mais elle peut se réunir valablement même si elle n'est pas paritaire au moment de la délibération.

La CPR est présidée par le Président de la CCIR ou son représentant qui siège avec voix délibérative mais pas prépondérante.

Le Directeur Général de la CCIR siège de droit à la CPR avec voix consultative.

Le directeur des ressources humaines siège de droit à la CPR en tant que conseiller technique.

Sauf disposition statutaire ou réglementaire contraire, les avis et votes sont rendus à la majorité simple des membres présents et représentés.

Tout représentant du personnel qui ne peut participer à une réunion peut se faire remplacer par un suppléant qui pourra voter à sa place, sans avoir à produire un pouvoir.

Tout membre de la CPR qui ne peut participer à une réunion peut établir un pouvoir en faveur d'un autre membre présent qui le remettra au Président de la CPR; ce pouvoir sera produit en CPR, en début de réunion.

Le nombre de pouvoirs que pourra détenir un membre de la CPR sera déterminé en CPR.

Tout membre de la CPR directement concerné ne peut siéger au cours de la séance où la CPR examine son cas.

La CPR peut également prévoir que des réunions préparatoires et groupes de travail techniques seront institués.

6.2.5.1.6 : relevé de décision et procès-verbal

A l'issue de chaque réunion, le relevé de décisions est établi par la CCIR et approuvé par la CPR dans un délai maximal de 48 heures.

Il est alors immédiatement porté à la connaissance de l'ensemble du personnel selon des modalités décidées par la CPR par voie dématérialisée ou à défaut par voie d'affichage, à l'exception des passages relatifs à des questions confidentielles.

Le Président de la CPR propose en outre un projet de procès-verbal de la réunion aux membres de ladite commission dans un délai fixé par celle-ci.

A défaut, ce délai est d'un mois.

Lesdits membres disposent d'un délai de quinze jours pour faire part de leurs remarques et adopter ce compte-rendu.

S'ils le souhaitent, en cas de désaccord persistant, les représentants du personnel peuvent communiquer à la Direction Générale une note qui sera annexée audit compte-rendu.

Passé ce dernier délai, le procès-verbal et ses éventuelles annexes pourront être diffusés selon les modalités décidées par la CPR et affichés dans la Compagnies Consulaires, à l'exception des passages relatifs à des questions confidentielles.

6.2.5.1.7 : réunions techniques

Les représentants du personnel et le Directeur Général ou la personne qu'il aura désignée se rencontrent au moins une fois par trimestre en réunion technique.

6.2.5.2 : moyens attribués aux CPR

6.2.5.2.1 : crédits d'heures

Les représentants élus par le personnel disposent pour remplir leur mandat :

- d'un crédit maximal de 28 heures par mois et par représentant à la Commission Paritaire Régionale des CCIR dont l'effectif est inférieur à 500 agents

- d'un crédit maximal de 35 heures par mois et par représentant à la Commission Paritaire Régionale des CCIR dont l'effectif est compris entre 501 et 1000 agents

- d'un crédit maximal de 40 heures par mois et par représentant à la Commission Paritaire Régionale des CCIR dont l'effectif est compris entre 1001 et 2000 agents

- d'un crédit maximal de 48 heures par mois et par représentant à la Commission Paritaire Régionale des CCIR dont l'effectif est supérieur à 2000 agents.

Lorsqu'un suppléant remplace un titulaire, il peut utiliser le crédit d'heures de ce dernier.

Ces crédits d'heures sont comptabilisés par année.

L'élu bénéficiaire peut en attribuer une ou des parties à un représentant suppléant ainsi qu'à des agents qu'il aura désignés lorsque la Commission Paritaire Régionale a créé des commissions en application du point 6.2.5.2.3 du présent chapitre. L'élu bénéficiaire en informe, par écrit, le Président de la Commission Paritaire Régionale et ne peut modifier cette répartition qu'une fois par an.

La charge de travail des représentants du personnel devra être adaptée pour leur permettre d'exercer leur mandat. En cas de difficulté d'application de cette disposition, la Commission Paritaire Régionale pourra être saisie.

La CPR peut également prévoir qu'en cas de circonstances exceptionnelles (situations inhabituelles nécessitant de la part des représentants du personnel un surcroît de démarches et d'activité débordant le cadre de leurs tâches coutumières en raison, notamment de la soudaineté de l'évènement ou de l'urgence des mesures à prendre), notamment lors d'un projet de licenciement pour suppression d'emploi susceptible de concerner au moins 10 agents, le crédit d'heures peut être dépassé dans des conditions qu'elle détermine.

Le crédit d'heures doit être exclusivement utilisé pour l'exercice des fonctions représentatives pour lesquelles il est alloué.

Chaque représentant du personnel avertit par écrit son responsable hiérarchique direct de son intention d'utiliser son crédit d'heures et de la durée probable de cette utilisation.
En aucun cas cette mesure d'information ne peut constituer une demande d'autorisation préalable ou donner lieu à un contrôle a priori des motifs ou de l'opportunité de cette utilisation.

Chaque CPR doit prévoir un système de décompte et de suivi des heures de délégation, de préférence de manière dématérialisée.

Dans la mesure où l'absence du représentant du personnel peut nuire au bon fonctionnement du service et pour permettre à la Direction de prendre en temps opportun les dispositions nécessaires en vue de pourvoir au remplacement éventuel de l'agent, un délai de prévenance doit, sauf urgence, être respecté.

Les représentants du personnel peuvent utiliser leurs heures de délégation tant durant leurs heures habituelles de travail qu'en dehors de ces heures.

Si un représentant du personnel prend ses heures de délégation dans les locaux consulaires, en dehors de l'horaire de travail en raison des nécessités de son mandat, elles donnent alors lieu à récupération mais ne peuvent donner lieu à paiement.

Les heures passées en réunion de la CPR et en réunions organisées par la CCIR ne s'imputent pas sur le crédit d'heures.

Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme du temps de travail et payées à l'échéance normale.

6.2.5.2.2 : local et moyens de communication

Des salles de réunion sont mises à la disposition des représentants du personnel par la CCIR. Ces derniers ont également accès à des moyens techniques leur permettant d'exercer leur mandat (téléphone et accès internet, moyens informatiques, moyens de communication…).

En cas d'impossibilité pour la CCIR de mettre à disposition un local permanent, il est mis à disposition une salle de réunions et les représentants du personnel sont autorisés à réaliser leur mission sur leur lieu de travail, avec les outils alloués pour l'exercice de leurs missions professionnelles.

La CPR détermine les moyens de communication utilisables par les représentants élus du personnel (messageries électroniques, panneaux d'affichage…).

6.2.5.2.3 : commissions

En matière de formation professionnelle continue, la CPR peut déléguer ses pouvoirs à une commission dont elle aura déterminé la composition.

Concernant la gestion paritaire du fonds social, la CPR peut également déléguer ses pouvoirs à une commission dont elle aura déterminé la composition et les moyens.

D'autres commissions peuvent être créées en tant que de besoin par la CPR. Le temps passé aux réunions de ces commissions ne s'impute pas sur le crédit d'heures et est considéré comme temps de travail effectif.

6.2.5.2.4 : congé de formation

Les représentants du personnel à la CCIR bénéficient de la prise en charge par la Compagnie Consulaire d'un congé de formation de deux jours par mandat.

Cette formation peut être organisée par les organisations syndicales représentatives dans les Compagnies Consulaires et/ou au niveau régional.

La CPR détermine les conditions de financement des frais d'hébergement et de transport hors plan de formation.

6.2.6.2.5 : réunions d'information avec le personnel

Les agents de chaque CCIR sont autorisés, pendant leur temps de travail, à participer à des réunions d'information d'une heure chacune, animées par les représentants du personnel, en présence des membres des instances locales de concertation et en accord avec le Directeur Général de la CCIR ou de la CCIT/CCID concernée, afin de permettre la continuité du service.

Il appartient à chaque CPR de déterminer le nombre annuel de réunions, en tenant compte du nombre d'établissements rattachés à la CCIR.

6.2.5.2.6 : protection

Le licenciement d'un représentant élu du personnel à la CPR pour quelque motif que ce soit à l'exception du licenciement pour inaptitude physique ne peut intervenir que sur avis conforme du Ministre de Tutelle. Cet avis est donné après que la Commission Paritaire Régionale aura elle-même formulée un avis sur l'opportunité de ce licenciement.

L'avis conforme du Ministre de Tutelle est notifié expressément au Président de la Chambre dans un délai d'un mois à compter de la date de réception de demande d'avis. Communication de cette notification est faite par le Président de la Chambre aux membres de la Commission paritaire régionale. Si la demande de licenciement n'a pas reçu de réponse dans un délai d'un mois à compter de sa date de réception par le Ministre, l'avis conforme est réputé avoir été donné.

La même procédure est applicable en cas de licenciement d'un ancien représentant du personnel pendant 6 mois à compter de la date de cessation de ses fonctions et lorsque celles-ci auront été exercées pendant un an au moins.

En aucun cas les représentants du personnel ne devront faire l'objet de discrimination en raison de leur mandat actuel ou passé sur quelque plan ou sous quelque forme que ce soit, en particulier au plan du déroulement de leur carrière.

Article 6.2.5.3 : Désaccords et dysfonctionnements

En cas de dysfonctionnement de la CPR, la Commission de Suivi définie à l'article 50 quinquies du Statut peut être saisie.

Lorsque le désaccord porte sur des questions de principe, la Commission Paritaire Nationale peut être consultée.

Les désaccords sont soumis à l'autorité de Tutelle des Compagnies Consulaires.

Article 7 : Instances Locales de Concertation (ILC)

Article 7.1 : Création, composition

Une instance locale de concertation est instituée dans chaque CCI régionale, territoriale ou départementale d'Ile de France et dans chaque établissement de ces Compagnies Consulaires sur décision de la CPR, étant entendu que chaque agent doit être inclus dans le champ de compétence d'une ILC.

Pour la constitution des ILC, sont pris en compte dans le calcul de l'effectif les collaborateurs transférés à la CCIR mis à disposition de la CCIT par la CCIR à compter du 1er janvier 2013 ainsi que tous les agents publics recrutés par la CCIR puis mis à disposition de la CCIT après le 1er janvier 2013.

Les collaborateurs des Services Industriels et Commerciaux gérés par la CCIT, qu'ils soient agents publics ou collaborateurs de droit privé sont exclus des effectifs à prendre en compte pour la mise en place des Instances Locales de Concertation puisque bénéficiant, conformément aux dispositions du Code du Travail, des Instances de Représentation du Personnel mises en place au sein de ces services industriels et commerciaux.

Chaque Instance Locale de Concertation est composée :

- d'une délégation représentant la direction de l'établissement

- d'une délégation d'agents de l'établissement concerné.

L'ensemble de la délégation employeur ne peut excéder le nombre de collaborateurs composant la délégation des agents.

Des suppléants peuvent être prévus. Ils n'ont vocation qu'à remplacer les titulaires absents.

Le Directeur Général de la CCIT préside l'ILC.

Le DRH de la CCI de Région ou son représentant sont invités de droit aux réunions de l'Instance Locale de Concertation.

La délégation du personnel au sein des Instances Locales de Concertation, en fonction du périmètre d'activité couvert par l'ILC, est de :

- 2 membres dans les établissements comptant moins de 50 collaborateurs

- 3 membres dans les établissements comptant de 51 à 100 collaborateurs

- 4 membres dans les établissements comptant de 101 à 500 collaborateurs

- 5 membres dans les établissements comptant plus de 500 collaborateurs.

L'effectif est calculé conformément au 7.1 de l'article 7.

La délégation des agents au sein des Instances Locales de Concertation est désignée pour une durée égale à celle des représentants du personnel à la Commission Paritaire Régionale.

Son mandat perdure jusqu'au renouvellement de l'ILC.

7.2 : Désignation

Dans les établissements rattachés à une CCI de Région dont l'effectif est inférieur à 1500 agents, les représentants du personnel à l'ILC sont élus par les représentants élus titulaires du personnel à la Commission Paritaire Régionale sur liste constituée par les organisations syndicales parmi les collaborateurs de l'établissement concerné.

Les représentants du personnel à l'ILC sont élus au scrutin de liste et à la représentation proportionnelle avec répartition des restes selon la règle de la plus forte moyenne.

En l'absence de liste syndicale déposée quinze jours avant la date du scrutin, d'autres listes peuvent être déposées au plus tard huit jours avant la date du scrutin.

Si, en l'absence de vote la constitution de l'ILC ne peut avoir lieu, il est procédé à un second tour de scrutin pour lequel les électeurs peuvent voter pour des listes ou des candidats autres que ceux présentés par les organisations syndicales.

Le calcul de l'effectif s'effectue conformément aux préconisations du protocole électoral national ayant organisé le déroulement des précédentes élections professionnelles.

Les autres modalités de scrutin sont fixées par la CPR.

Dans les établissements rattachés à une CCI de Région dont l'effectif est supérieur à 1500 agents, les représentants du personnel sont :
- soit élus par les représentants élus titulaires du personnel à la Commission Paritaire Régionale sur liste constituée par les organisations syndicales parmi les collaborateurs de l'établissement concerné, conformément aux alinéas 1 à 7 du présent article 7.1,
- soit désignés par les organisations syndicales siégeant en Commission Paritaire Régionale selon des modalités déterminées par la Commission Paritaire Régionale.

Le choix appartient à la Commission Paritaire Régionale. A défaut d'accord en CPR, dans les CCI de plus de 1500 agents, les représentants du personnel à la CPR sont élus par les représentants élus titulaires du personnel à la Commission Paritaire Régionale sur liste constituée par les organisations syndicales parmi les collaborateurs de l'établissement concerné.

La liste nominative des représentants du personnel à l'ILC ainsi que l'indication de leur lieu habituel de travail doit être portée à la connaissance de la CCIR ainsi que de tous les collaborateurs de l'établissement concerné.

Le DRH de la CCI de Région reçoit le planning des réunions de l'ILC. Il assiste de droit avec voix consultative aux travaux de l'ILC s'il l'estime nécessaire ou si sa présence est requise par l'ILC.

7.3 : attributions des ILC

Lorsqu'elle est mise en place au niveau d'une CCI territoriale, l'instance locale de concertation assure la représentation du personnel mis à disposition de la CCIT auprès du Directeur Général de la CCIT.

Si elle est mise en place au niveau d'un établissement ou d'un site, l'ILC assure la représentation du personnel travaillant au sein de cet établissement ou de ce site.

L'ILC est informée de toutes les décisions prises par la Commission Paritaire Régionale et par la direction de l'établissement au sein duquel elle est constituée, de toutes les règles relatives aux conditions de travail et à l'organisation du travail.

Les représentants du personnel à l'ILC ont pour mission de présenter à la Direction de la CCIT ou à la CPR, les réclamations individuelles et collectives relatives aux conditions de travail et à l'organisation du travail. Ils s'assurent de la bonne application des dispositions du Statut et du règlement intérieur régional au sein de l'établissement de référence.

L'instance locale de concertation ne dispose d'aucun pouvoir normatif.

Les ILC connaissent également des questions relatives à la santé et à la sécurité au travail. Elles peuvent être saisies par les Comités d'Hygiène et de Sécurité et peuvent saisir le CHS.

Dans les établissements dépourvus de Comité d'Hygiène et de Sécurité (car n'atteignant pas le seuil de 50 collaborateurs) mais dotés d'une ILC, l'ILC est investie des missions dévolues aux membres du CHS, qu'elle exerce dans le cadre de l'annexe à l'article 13 bis du Statut, ainsi qu'aux obligations. Dans ce cas, une formation aux questions d'hygiène et de sécurité sera dispensée aux membres de la délégation des agents de l'ILC.

Les instances locales de concertation peuvent créer des instances paritaires de concertation avec les représentants des enseignants dans les établissements d'enseignement et de formation. Ces instances émettent des avis dans le domaine pédagogiques qui seront transmis à la Commission Paritaire Régionale.

7.4 : fonctionnement des ILC et moyens attribués

Les membres de l'ILC bénéficient d'un droit d'accès à tous les locaux de l'établissement dans le cadre des missions qui leur sont confiés.

Toutes facilités doivent leur être données pour exercer leurs fonctions.

La charge de travail des membres de l'ILC devra être adaptée pour leur permettre d'exercer leur mandat.

Des heures de délégation destinées exclusivement à l'objet pour lequel elles ont été accordées seront de 14 heures par mois et par représentant titulaire du personnel à l'ILC.

Ces crédits d'heures sont comptabilisés par année.

Le membre bénéficiaire peut en attribuer une ou des parties à un membre suppléant. Le membre bénéficiaire en informe, par écrit, le Président de la Commission Paritaire Régionale et ne peut modifier cette répartition qu'une fois par an.

Chaque agent membre de l'ILC avertit par écrit son responsable hiérarchique direct de son intention d'utiliser son crédit d'heures et de la durée probable de cette utilisation.

En aucun cas cette mesure d'information ne peut constituer une demande d'autorisation préalable ou donner lieu à un contrôle a priori des motifs ou de l'opportunité de cette utilisation.

Chaque CPR peut prévoir l'utilisation de bons de délégation.

Dans la mesure où l'absence de l'agent membre de l'ILC peut nuire au bon fonctionnement du service et pour permettre à la Direction de la CCIT/CCID/établissement de prendre en temps opportun les dispositions nécessaires en vue de pourvoir au remplacement éventuel de l'agent, un délai de prévenance doit, sauf urgence être respecté.

Les membres de la délégation des agents à l'ILC peuvent utiliser leurs heures de délégation tant durant leurs heures habituelles de travail qu'en dehors de ces heures.

Si un membre de l'ILC prend ses heures de délégations dans les locaux consulaires, en dehors de l'horaire de travail en raison des nécessités de son mandat, elles donnent alors lieu à récupération mais ne peuvent donner lieu à paiement.

Les heures passées en réunion de l'ILC et en réunions organisées par la CCIR ne s'imputent pas sur le crédit d'heures.

Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme du temps de travail et payées à l'échéance normale.

La CPR détermine les moyens de communication utilisables par les membres de l'ILC (messageries électroniques, panneaux d'affichage…).

7.5 : réunions

Les instances locales de concertation sont convoquées au moins deux fois l'an par leur Président ainsi que sur demande écrite du tiers de leurs membres dans un délai de trente jours francs.

Les convocations sont envoyées aux membres de l'ILC par courrier électronique à leur adresse professionnelle ou à défaut à l'adresse électronique qu'ils auront fournie ou bien à leur demande envoyées par lettre recommandée avec demande d'avis de réception prioritairement sur leur lieu de travail, à défaut à leur domicile.

A l'issue de chaque réunion de l'ILC il est établi un compte-rendu diffusé à l'ensemble des agents relevant du champ de compétence de l'ILC prioritairement par voie électronique à défaut par voie d'affichage. Ce compte-rendu est également transmis à la direction des ressources humaines de la CCIR concernée.

Les membres de l'ILC (ou des ILC) et le Directeur Général de la CCIT ou la personne qu'il aura désignée se rencontrent au moins une fois par trimestre en réunion technique.

7.6 : réunion d'information avec le personnel

Les agents de chaque établissement disposant d'une ILC sont autorisés, pendant leur temps de travail, à participer à des réunions d'information d'une heure chacune, animées par les représentants à l'ILC, en accord avec le Directeur Général de la CCIT/ CCID/établissement concerné(e), afin de permettre la continuité du service.

Il appartient à chaque CCIT de déterminer le nombre annuel de réunions, en tenant compte du nombre d'établissements rattachés à la CCIT et du nombre d'ILC au sein de ses établissements.

7.7 : désaccords et dysfonctionnement

En cas de dysfonctionnement de l'ILC, la CPR peut être saisie; elle pourra si nécessaire saisir la Commission de Suivi définie à l'article 50 quinquies du Statut.

Lorsque le désaccord porte sur des questions de principe, la Commission Paritaire Nationale peut être consultée.

Article 8 : Suivi – interprétations – litiges

La Commission chargée de veiller à la bonne application du Statut créée par l'article 50 quinquies (Commission de Suivi) peut être saisie pour avis sur les modalités d'application des dispositions du présent accord.

Dans l'année suivant l'installation des Instances Locales de Concertation au sein du réseau consulaire, les parties conviennent de faire le point sur l'application du présent accord, plus particulièrement concernant l'installation et le mode de fonctionnement des ILC et le cas échéant, d'ouvrir de nouvelles négociations.»

B. L'annexe à l'article 7 devient l'annexe 1 à l'article 6.

C. L'annexe à l'article 10 est supprimée.

D. L'annexe à l'article 11 devient l'annexe 2 à l'article 6.

III. Le chapitre II bis est ainsi modifié :

A. A la fin de l'alinéa unique, après les mots « maintenues en vigueur », sont ajoutés les mots « sous réserve des dispositions suivantes ».

B. Après l'alinéa unique, sont ajoutés les alinéas ainsi rédigés :

« A partir de l'installation des Commissions Paritaires Régionales, le nombre de délégués syndicaux et les crédits d'heures attribués à chaque syndicat sont les suivants :

- CCI de Région dont l'effectif est inférieur à 500 agents : 1 à 4 délégués syndicaux, se répartissant un crédit trimestriel de 60 heures et un maximum de 45 heures par délégué ;

- CCI de Région dont l'effectif est compris entre 501 et 1000 agents : 1 à 5 délégués syndicaux se répartissant un crédit trimestriel de 90 heures, avec un maximum de 60 heures par délégué ;

- CCI de Région dont l'effectif est compris entre 1001 et 1500 agents : 1 à 7 délégués syndicaux se répartissant un crédit trimestriel de 135 heures, avec un maximum de 90 heures par délégué ;

- CCI de Région dont l'effectif est compris entre 1501 et 2000 agents : 1 à 8 délégués syndicaux se répartissant un crédit trimestriel de 165 heures, avec un maximum de 120 heures par délégué.

Pour les CCI de Région dont l'effectif est supérieur à 2000 agents, des dispositions spécifiques devront être prises. »

IV. L'annexe à l'article 13 bis est remplacée par l'*annexe 2 au présent relevé de décisions*.

V. A l'article 27 quater, le dernier alinéa est supprimé.

VI. A l'annexe à l'article 28, après le dernier alinéa de l'article 2, sont ajoutés les alinéas ainsi rédigés :

« Conformément à l'article 40 de la loi n°2010-853 du 23 juillet 2010 relative aux réseaux consulaires, au commerce, à l'artisanat et aux services, les agents de droit public sous statut employés par les CCI territoriales et qui ont été transférés aux CCI de Région le 1er janvier 2013, sont de droit mis à disposition de la Chambre de Commerce et d'Industrie territoriale qui les employait à la date du transfert.

Cette mise à disposition légale ne peut être assimilée à la mise à disposition prévue par le présent article 2 de l'annexe 3 à l'article 28 du Statut.

En outre, cette mise à disposition légale ne fait pas obstacle à la mise à disposition conventionnelle prévue par le présent article 2.

Ainsi, avec son accord exprès, un agent public sous statut, mis à disposition d'une CCI territoriale par une CCI de Région en vertu de l'article 40 de la loi du 23 juillet 2010 précitée, pourra être mis à disposition d'un organisme extérieur, par la CCI territoriale dont il dépend, avec l'accord de la CCI de Région à laquelle celle-ci est rattachée, dans le strict respect des conditions du présent article 2.

Dans ce cas, la mise à disposition fait l'objet d'une convention entre la CCI territoriale et l'établissement d'accueil, sauf dans l'hypothèse où la CCIR assure directement la mise à disposition. Un avenant à la lettre d'engagement de l'agent concerné est établi par la CCI de Région qui l'emploie.

L'intéressé continuera de percevoir sa rémunération directement de la CCI de Région qui l'emploie. Cette rémunération fera l'objet d'un remboursement à l'euro par l'organisme auprès duquel l'agent est mis à disposition à la CCI territoriale, au titre de la convention qui les lie. La CCI territoriale reversera la totalité de ces sommes à la CCI de Région qui emploie et rémunère l'agent ainsi mis à disposition. »

VII. A l'article 49-2, le 2ème alinéa du 6. est remplacé par les alinéas ainsi rédigés :

« Les agents contractuels ont droit à un treizième mois.

Ce treizième mois, payable en fin d'année à défaut d'autres modalités de paiement prévues dans le Règlement Intérieur Régional ou au départ de l'intéressé, sera égal, pour chaque agent, à un mois de rémunération mensuelle indiciaire brute, telle que définie au 1er alinéa de l'article 15 du Statut, avec application du principe de proportionnalité intégrale pour la prise en compte des années incomplètes. Le même principe est appliqué lorsque la relation de travail est suspendue au cours de l'année sans maintien de rémunération ou indemnisation par la CCI de Région. Les suspensions de la relation de travail durant lesquelles la CCI de Région maintient la rémunération de l'agent ou complète les indemnités légales de Sécurité sociale conformément aux articles 30, 31 et 32 du Statut n'ont pas d'incidence sur l'assiette du treizième mois.

L'assiette de calcul du treizième mois sera proratisée en fonction du temps de travail d'un agent accomplissant un service inférieur à celui d'un agent à temps complet. Pour ce faire, il est tenu compte du temps de travail auquel l'agent est soumis durant la période de référence servant à déterminer l'assiette de calcul du treizième mois.

La rémunération mensuelle indiciaire brute servant de référence au calcul du 13ème mois est celle du mois au titre duquel intervient le dernier versement.

Les agents contractuels bénéficient, dans les mêmes conditions que les agents titulaires occupant un poste permanent, des compléments et accessoires de salaire liés au poste occupé. »

VIII. A l'annexe 1 à l'article 52, le chapitre I est remplacé par l'*annexe 3 au présent relevé de décisions.*

IX. A. Les mots « Commission Paritaire Locale » sont remplacés par les mots « Commission Paritaire Régionale » dans les articles 3, 4, 16, 16-1, 17, 20, 26, 26 A, 26 B, 27, 33, 33 bis, 34, 35-1, 37, 37 bis, 48-3, 48-6, 48-6 bis, 48-8, 48-9, 49-4 et 49-7.

B. Les mots « Commission Paritaire Locale » sont remplacés par les mots « Commission Paritaire Régionale » dans les dispositions suivantes des annexes du statut :
- annexe à l'article 26 : articles 3, 3-3, 3-4, 4, 5, 6, 6 bis, 6 ter, 7, 8 et 10 ;
- annexe à l'article 27 ter : article 2 ;
- annexe 3 à l'article 28 : article 4 ;
- annexe à l'article 37 bis : articles 3 et 4 ;
- annexe à l'article 50 quinquies : article 3 ;
- annexe à l'article 54-1 : articles 2, 4 et 7 ;
- annexe à l'article 54-3 : articles 1, 2, 2-3, 6-2, 10, 11, 12-2, 12-3 et 12-5 ;
- annexe à l'article 56 : article III. ;
- accord sur la classification nationale des emplois : article 10.

C. A l'article 27 bis, les mots « Locale ou » sont supprimés.

X. A. Les I., V., VI., VII. et VIII. entrent en vigueur le 1er janvier 2013.

B. Les II., III. et IX. entrent en vigueur le jour du premier tour de scrutin des premières élections des représentants du personnel aux commissions paritaires régionales.

C. Les modalités d'entrée en vigueur du IV. sont les suivantes :

- les dispositions figurant à la première colonne de l'*annexe 2 au présent relevé de décisions* entrent en vigueur le 1er janvier 2013 ;
- elles sont remplacées par les disposition figurant à la deuxième colonne de l'*annexe 2 au présent relevé de décisions* à compter du jour du premier tour de scrutin des premières élections des représentants du personnel aux commissions paritaires régionales.

XI. L'article 57 est ainsi modifié :

A. Avant le 1., est ajouté un 1AA., auquel est insérée la décision de la CPN du 27 octobre 2010 relative aux CPLIR figurant à l'annexe 4 du *relevé de décisions du 5 novembre 2010,* ainsi modifiée : avant le titre « ORGANISATION/FONCTIONNEMENT », est ajouté un alinéa ainsi rédigé :

« A partir du 1er janvier 2013 et jusqu'à la mise en place de la CPR, la CPLIR est compétente pour donner un avis consultatif sur les modalités de transfert des agents publics sous statut aux CCI de Région ou sur la suppression de la mise à disposition, conformément à l'article 40 de la loi n° 2010-853 du 23 juillet 2010. »

B. Après le 1AA., est ajouté un 1A., auquel est insérée la décision de la CPN du 28 mars 2012 relative aux comités d'hygiène et sécurité figurant au 4) du *relevé de décision du 13 avril 2012.*

C. Il est ajouté un 9 bis. ainsi rédigé :

« 9 bis. Afin de garantir la représentation des personnels au sein de CCI France et avant la mise en place d'une nouvelle Commission Paritaire, la Commission Paritaire Nationale décide de proroger le mandat de tous les délégués syndicaux et représentants du personnel de CCI France dont le mandat est en cours au 31 décembre 2012, jusqu'à l'installation de la nouvelle commission paritaire ainsi que la mise en œuvre de nouveaux mandats syndicaux. »

D. Il est ajouté un 10. ainsi rédigé :

« 10. Afin de garantir la représentation des personnels des CCI de région ne disposant pas de CPL au 1er janvier 2013, date du transfert des personnels et avant la constitution des CPR, la Commission Paritaire Nationale décide de substituer le rôle des CPLIR dans les régions dépourvues de CPL de CCI de région à celui des CPL des CCI de région, à compter du 1er janvier 2013 et jusqu'à l'installation des CPR. »

*
* *

La délégation des présidents et les délégations de la CFDT-CCI et de l'UNSA-CCI adoptent les motions jointes en annexes 4 et 5 du présent relevé de décisions.

La CPN décide, à l'unanimité moins l'abstention de la présidence, de prolonger la suspension de la cotisation au fonds consulaire pour l'emploi (FCPE) jusqu'au 31 décembre 2014. La délégation des présidents et les délégations de la CFDT-CCI et de l'UNSA-CCI s'engagent à ouvrir à partir du 30 juin 2013 des négociations sur l'utilisation des réserves disponibles et l'utilité du FCPE.

2. Protocole électoral

La CPN adopte, à l'unanimité moins l'abstention de la présidence, le protocole électoral joint en annexe 6 au présent relevé de décisions.

3. Accord sur les services industriels et commerciaux

La délégation des présidents et les délégations de la CFDT-CCI et de l'UNSA-CCI adoptent l'accord relatif à l'application du statut aux agents publics et aux agents de droit privé des services industriels et commerciaux bénéficiant du statut par extension, joint en annexe 7 au présent relevé de décisions.

4. Négociation salariale

Les délégations de la CFDT-CCI et de l'UNSA-CCI proposent une revalorisation de la valeur du point d'indice des chambres de commerce et d'industrie de 2,5% en 2013. La proposition n'est pas adoptée (6 voix pour : délégations de la CFDT-CCI et de l'UNSA-CCI ; 6 voix contre : délégation des présidents ; 1 abstention : présidence).

La délégation des présidents propose de fixer le plancher du taux directeur à 0,1% pour l'année 2013. La proposition n'est pas adoptée (6 voix pour : délégation des présidents ; 6 voix contre : délégations de la CFDT-CCI et de l'UNSA-CCI ; 1 abstention : présidence).

P.J. : 7 annexes

ANNEXE 1

Commission paritaire nationale
des chambres de commerce et d'industrie
du 19 décembre 2012

- liste des participants -

1. Ministère de l'artisanat, du commerce et du tourisme (Direction générale de la compétitivité, de l'industrie et des services)

M. Alain SCHMITT, Chef du Service de la compétitivité et du développement des PME, Président de la CPN
M. Renaud RICHE, Sous-directeur des chambres consulaires
M. Bernard LAVERGNE, Chef du Bureau de la tutelle des CCI
M. Matthieu WAYSMAN, Bureau de la tutelle des CCI
Mme Chantal DE SAINT-FELIX, Bureau de la tutelle des CCI

2. Délégation des présidents

2.1. Membres titulaires

M. Christian HERAIL, Président de la CCIT de Rouen
M. François CRAVOISIER, Président de la CCIR Champagne-Ardenne
M. Didier GARDINAL, Président de la CCIR Midi-Pyrénées
M. Patrice DENIAU, Président de la CCIT de la Mayenne
M. Jean VAYLET, Président de la CCIT de Grenoble

2.2. Conseillers techniques

M. Raymond THOMAS, Trésorier de la CCIT des Vosges
M. Jean-Baptiste TIVOLLE, Directeur général de la CCIR Nord-de-France
M. Bernard FALCK, Directeur général délégué ressources et organisation de l'ACFCI
Mme Hélène CAVALIE, Directrice affaires sociales de l'ACFCI
M. Jacques GARENCE, Directeur général adjoint ressources humaines de la CCIT de Nice-Côte d'Azur
M. Philippe JACOB, Directeur des ressources humaines de la CCI de Paris
Mme Amandine DURRENWACHTER, Service droit social et conseil réseau de l'ACFCI
M. Arnaud MARSAT, Service droit social et conseil réseau de l'ACFCI
Mlle Isabelle POLGAIRE, Service droit social et conseil réseau de l'ACFCI

3. Délégation de la CFDT-CCI

3.1. Membres titulaires

Collège cadres : Mme Laurence DUTEL, CCI de Versailles, Val d'Oise/Yvelines
M. Paul GIRARD, CCIT de l'Yonne
Collège employé : M. Frank CASTANET, CCIT de Montpellier

3.2. Membre suppléant

Collège maîtrise : Mme Pascale ANTHONI, CCI de Paris

3.3. Conseillers techniques

M. Martin GAZZO, CCIT de Maine-et-Loire
Mme Blandine LAFONT, CCIT de Lyon
M. Sylvie SOUET, ACFCI

4. Délégation de l'UNSA-CCI

4.1. Membres titulaires

Collège cadres : Mme Brigitte GENDROT, CCIT de Rennes

Collège maîtrise : M. Bernard GAUTHIER, CCIT d'Angoulême

4.2. Conseillers techniques

M. Emmanuel BOULANGER, CCIT des Deux-Sèvres
M. Jacques DEGOUY, CCIT de Nice
M. Eric VERNIS, Secrétaire national

*

* *

ANNEXE 2

APPLICATION DE LA LOI DU 23 JUILLET 2010 : MODIFICATION DE L'ANNEXE A L'ARTICLE 13 BIS DU STATUT ORGANISATION DE L'HYGIENE ET DE LA SECURITE DU TRAVAIL AINSI QUE DE LA PREVENTION MEDICALE

Texte en vigueur au 1er janvier 2013	Texte en vigueur le jour du premier tour de scrutin des premières élections des représentants du personnel aux CPR
Article 1 : Champ d'application Le présent accord s'applique : à l'Assemblée des Chambres Françaises de Commerce et d'Industrie, **dénommée CCI France** aux Chambres Commerce et d'Industrie **de Région,** aux Chambres de Commerce et d'Industrie **territoriales,** aux Groupements Interconsulaires, ci-après désignés les Compagnies Consulaires, et concerne l'ensemble de leurs collaborateurs, à l'exception de ceux employés au sein de leurs services industriels et commerciaux qui, en application de l'article L 4111-1 du Code du Travail, bénéficient des règles du droit privé en matière de santé et sécurité au travail.	***Article 1 : Champ d'application*** Le présent accord s'applique : à l'Assemblée des Chambres Françaises de Commerce et d'Industrie, **dénommée CCI France** aux Chambres Commerce et d'Industrie **de Région,** aux Chambres de Commerce et d'Industrie **territoriales,** aux Groupements Interconsulaires, ci-après désignés les Compagnies Consulaires, et concerne l'ensemble de leurs collaborateurs, à l'exception de ceux employés au sein de leurs services industriels et commerciaux qui, en application de l'article L 4111-1 du Code du Travail, bénéficient des règles du droit privé en matière de santé et sécurité au travail.
Article 3 : Responsabilité du Directeur Général Les Directeurs Généraux **des CCIR** des Compagnies Consulaires sont chargés de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des collaborateurs placés sous leur autorité. Ils assument la responsabilité de l'application et du respect des règles d'hygiène et de sécurité dans les Compagnies Consulaires, dans le cadre et les limites des moyens financiers qui leur sont alloués. Les Directeurs Généraux **des CCIR délèguent aux Directeurs Généraux de CCIT et le cas échéant aux Directeurs de site,** avec possibilité de subdélégation, leurs responsabilités en matière d'hygiène et de sécurité, en fonction des spécificités	**Article 3 : Responsabilité du Directeur Général** Les Directeurs Généraux **des CCIR** des Compagnies Consulaires sont chargés de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des collaborateurs placés sous leur autorité. Ils assument la responsabilité de l'application et du respect des règles d'hygiène et de sécurité dans les Compagnies Consulaires, dans le cadre et les limites des moyens financiers qui leur sont alloués. Les Directeurs Généraux **des CCIR délèguent aux Directeurs Généraux de CCIT et le cas échéant aux Directeurs de site,** avec possibilité de subdélégation, leurs responsabilités en matière d'hygiène et de sécurité, en

d'organisation de chaque Compagnie Consulaire. Cette subdélégation ne pourra s'effectuer qu'à un niveau de responsabilité permettant une autonomie décisionnelle suffisante en matière d'hygiène et de sécurité.	fonction des spécificités d'organisation de chaque Compagnie Consulaire. Cette subdélégation ne pourra s'effectuer qu'à un niveau de responsabilité permettant une autonomie décisionnelle suffisante en matière d'hygiène et de sécurité.
Article 4 : principes généraux Compte tenu des règles propres d'organisation et de fonctionnement des **Compagnies Consulaires**, les textes législatifs et réglementaires en matière d'hygiène et de sécurité, notamment le décret n°82-453, ne peuvent s'appliquer qu'en vertu de modalités spécifiques d'adaptation. En conséquence, le présent texte détermine les dispositions spécifiques relatives à l'hygiène et à la sécurité au sein des Compagnies Consulaires.	***Article 4 : principes généraux*** Compte tenu des règles propres d'organisation et de fonctionnement des **Compagnies Consulaires**, les textes législatifs et réglementaires en matière d'hygiène et de sécurité, notamment le décret n°82-453, ne peuvent s'appliquer qu'en vertu de modalités spécifiques d'adaptation. En conséquence, le présent texte détermine les dispositions spécifiques relatives à l'hygiène et à la sécurité au sein des Compagnies Consulaires.
Article 5 : Effectifs pris en compte Pour l'application des règles relatives à l'hygiène et à la sécurité définies par le présent accord, sont pris en compte dans le calcul de l'effectif : - les **agents** statutaires titulaires et stagiaires, - les **agents** statutaires contractuels sauf s'ils remplacent un collaborateur absent ou dont le contrat est suspendu, - les **agents permanents hors statut** - **les agents en contrat à déterminée hors statut** sauf s'ils remplacent un collaborateur absent ou dont le contrat est suspendu), - les travailleurs temporaires, - les collaborateurs bénéficiaires de contrats aidés et **les apprentis**, - les collaborateurs mis à disposition ou en détachement dans la Compagnie Consulaire. **Les agents publics et privés employés au sein des services industriels et commerciaux ne sont pas pris en compte pour le calcul des effectifs concernant la mise en place des CHS.** L'effectif requis doit être apprécié au 31 décembre de l'année précédant les élections au Comité d'Hygiène et de Sécurité. Le Directeur Général est retenu pour le calcul des effectifs.	***Article 5 : Effectifs pris en compte*** Pour l'application des règles relatives à l'hygiène et à la sécurité définies par le présent accord, sont pris en compte dans le calcul de l'effectif : - les **agents** statutaires titulaires et stagiaires, - les **agents** statutaires contractuels sauf s'ils remplacent un collaborateur absent ou dont le contrat est suspendu, - les **agents permanents hors statut** - **les agents en contrat à déterminée hors statut** sauf s'ils remplacent un collaborateur absent ou dont le contrat est suspendu), - les travailleurs temporaires, - les collaborateurs bénéficiaires de contrats aidés et **les apprentis**, - les collaborateurs mis à disposition ou en détachement dans la Compagnie Consulaire. **Les agents publics et privés employés au sein des services industriels et commerciaux ne sont pas pris en compte pour le calcul des effectifs concernant la mise en place des CHS.** L'effectif requis doit être apprécié au 31 décembre de l'année précédant les élections au Comité d'Hygiène et de Sécurité. Le Directeur Général est retenu pour le calcul des effectifs.

ARTICLE 6 : ROLE DES COMMISSIONS PARITAIRES Les Commissions Paritaires (Commissions Paritaires Locales, Commission Paritaire Locale Unifiée, Comité Paritaire Spécial, Comité Paritaire de Consultation…) connaissent des questions et des projets de textes relatifs aux problèmes d'hygiène et de sécurité dans les conditions fixées au présent titre. Les Commissions Paritaires reçoivent communication du rapport annuel sur l'évaluation des risques professionnels et du programme annuel de prévention des risques professionnels accompagnés de l'avis formulé par le Comité d'Hygiène et de Sécurité. Elles examinent les questions dont elles sont saisies par les Comités d'Hygiène et de Sécurité créés auprès d'elles.	*ARTICLE 6 : ROLE DES COMMISSIONS PARITAIRES* Les Commissions Paritaires **Régionales** et **les Instances Locales de concertation** connaissent des questions et des projets de textes relatifs aux problèmes d'hygiène et de sécurité dans les conditions fixées au présent titre. **Les Commissions Paritaires Régionales et les Instances Locales de Concertation** reçoivent communication du rapport annuel sur l'évaluation des risques professionnels et du programme annuel de prévention des risques professionnels accompagnés de l'avis formulé par le Comité d'Hygiène et de Sécurité. Elles examinent les questions dont elles sont saisies par les Comités d'Hygiène et de Sécurité créés auprès d'elles.
ARTICLE 8 : CONSTITUTION DU COMITE D'HYGIENE ET DE SECURITE Un Comité d'Hygiène et de Sécurité est **constitué dans chaque CCI de Région et chaque CCI territoriale** occupant au moins 50 collaborateurs. L'effectif est calculé conformément à l'Article 5 du présent accord, en fonction du périmètre d'activité couvert par le Comité d'Hygiène et de Sécurité. La mise en place d'un Comité d'Hygiène et de Sécurité ne s'impose que si l'effectif d'au moins cinquante collaborateurs a été atteint au 31 décembre de l'année précédant les élections au Comité d'Hygiène et de Sécurité. Dans les établissements dont la nature de l'activité le justifie, **la Direction Générale de la CCI de Région** peut décider, après avis de la Commission Paritaire, de constituer d'autres Comités d'Hygiène et de Sécurité spécifiques. L'inspecteur hygiène et sécurité peut proposer la création d'un Comité d'Hygiène et de Sécurité dans les Compagnies Consulaires occupant un effectif inférieur à 50 collaborateurs lorsqu'il l'estime nécessaire, notamment en raison de la nature des activités, de l'agencement, de l'équipement des locaux ou de la spécificité des établissements gérés. Dans les Compagnies Consulaires de moins de 50 collaborateurs, les Commissions Paritaires sont investies des missions dévolues aux membres du Comité d'Hygiène et de Sécurité, qu'elles exercent dans le cadre des Articles ci-dessus, ainsi qu'aux mêmes obligations. Dans ce cas, une formation aux questions d'hygiène et de sécurité sera dispensée de la Commission Paritaire.	*ARTICLE 8 : CONSTITUTION DU COMITE D'HYGIENE ET DE SECURITE* Un Comité d'Hygiène et de Sécurité est **constitué dans chaque CCI de Région et chaque CCI territoriale** occupant au moins 50 collaborateurs. L'effectif est calculé conformément à l'Article 5 du présent accord, en fonction du périmètre d'activité couvert par le Comité d'Hygiène et de Sécurité. La mise en place d'un Comité d'Hygiène et de Sécurité ne s'impose que si l'effectif d'au moins cinquante collaborateurs a été atteint au 31 décembre de l'année précédant les élections au Comité d'Hygiène et de Sécurité. Dans les établissements dont la nature de l'activité le justifie, **la Direction Générale de la CCI de Région** peut décider, **après avis de la Commission Paritaire Régionale**, de constituer d'autres Comités d'Hygiène et de Sécurité spécifiques. **Les Instances Locales de Concertation peuvent proposer la constitution de CHS dans les établissements dont la nature de l'activité le justifie, notamment en raison de la nature des activités, de l'agencement, de l'équipement des locaux ou de la spécificité des établissements gérés.** L'inspecteur hygiène et sécurité peut proposer la création d'un Comité d'Hygiène et de Sécurité dans les Compagnies Consulaires occupant un effectif inférieur à 50 collaborateurs lorsqu'il l'estime nécessaire, notamment en raison de la nature des activités, de l'agencement, de l'équipement des locaux ou de la spécificité des établissements gérés. Dans les Compagnies Consulaires de moins de 50 collaborateurs, **les Instances**

Un Comité Régional d'Hygiène et de Sécurité est constitué au sein de chaque CCI de Région.	**Locales de Concertation si elles existent ou à défaut les Commissions Paritaires Régionales** sont investies des missions dévolues aux membres du Comité d'Hygiène et de Sécurité, qu'elles exercent dans le cadre des Articles ci-dessus, ainsi qu'aux mêmes obligations. Dans ce cas, une formation aux questions d'hygiène et de sécurité sera dispensée **aux membres des Instances Locales de Concertation ou des Commission Paritaires Régionales**. **Un Comité Régional d'Hygiène et de Sécurité est constitué au sein de chaque CCI de Région.**

Article 9 : Composition des Comités d'Hygiène et de Sécurité Chaque Comité d'Hygiène et de Sécurité est composé : d'une délégation employeur elle-même composée : du Directeur Général **de la CCI de Région ou de la CCI territoriale ou départementale** ou de son représentant délégataire, qui en assure la Présidence de droit, de représentants de la Compagnie Consulaire de représentants du personnel. L'ensemble de la délégation employeur ne peut excéder le nombre de représentants du personnel. Des suppléants peuvent être prévus. Le coordinateur sécurité et le médecin du travail sont invités de droit aux réunions du Comité d'Hygiène et de Sécurité. La délégation du personnel au sein des Comités d'Hygiène et de Sécurité, en fonction du périmètre d'activité couvert par le Comité d'Hygiène et de Sécurité, est de : - trois membres **pour les sites** comptant de 50 à 199 collaborateurs ; - quatre membres **pour les sites** dont l'effectif est compris entre 200 et 499 collaborateurs inclus ; - six membres **pour les sites** dont l'effectif est compris entre 500 et 1499 collaborateurs inclus ; - neuf membres **pour les sites** dont l'effectif est égal ou supérieur à 1500 collaborateurs. L'effectif est calculé conformément à l'Article 5 du présent accord. Les représentants du personnel, au sein des Comités d'Hygiène et de Sécurité sont désignés pour une durée égale à celle des représentants du personnel à la Commission Paritaire. **Chaque Comité Régional d'Hygiène et de Sécurité est composé :** - **d'une délégation employeur elle même composée du Directeur Général de la CCI de Région ou de son représentant délégataire qui en assure la présidence de droit, de représentants de la CCI de Région dont le directeur des ressources**	**Article 9 : Composition des Comités d'Hygiène et de Sécurité** Chaque Comité d'Hygiène et de Sécurité est composé : d'une délégation employeur elle-même composée : du Directeur Général **de la CCI de Région ou de la CCI territoriale ou départementale** ou de son représentant délégataire, qui en assure la Présidence de droit, de représentants de la Compagnie Consulaire de représentants du personnel. L'ensemble de la délégation employeur ne peut excéder le nombre de représentants du personnel. Des suppléants peuvent être prévus. Le coordinateur sécurité et le médecin du travail sont invités de droit aux réunions du Comité d'Hygiène et de Sécurité. La délégation du personnel au sein des Comités d'Hygiène et de Sécurité, en fonction du périmètre d'activité couvert par le Comité d'Hygiène et de Sécurité, est de : - trois membres **pour les sites** comptant de 50 à 199 collaborateurs ; - quatre membres **pour les sites** dont l'effectif est compris entre 200 et 499 collaborateurs inclus ; - six membres **pour les sites** dont l'effectif est compris entre 500 et 1499 collaborateurs inclus ; - neuf membres **pour les sites** dont l'effectif est égal ou supérieur à 1500 collaborateurs. L'effectif est calculé conformément à l'Article 5 du présent accord. Les représentants du personnel, au sein des Comités d'Hygiène et de Sécurité sont désignés pour une durée égale à celle des représentants du personnel à la Commission Paritaire **Régionale.** **Chaque Comité Régional d'Hygiène et de Sécurité est composé :** - **d'une délégation employeur elle même composée du Directeur Général**

humaines de la CCI de Région et/ou de représentants des CCI territoriales ou départementales rattachées à la CCI de Région - et de représentants du personnel : un représentant par CHS présent au sein de la région concernée. L'ensemble de la délégation employeur ne peut excéder le nombre de représentants du personnel. L'inspecteur National Hygiène et Sécurité est invité de droit aux réunions du CHS central de chaque région.	de la CCI de Région ou de son représentant délégataire qui en assure la présidence de droit, de représentants de la CCI de Région dont le directeur des ressources humaines de la CCI de Région et/ou de représentants des CCI territoriales ou départementales rattachées à la CCI de Région - et de représentants du personnel : un représentant par CHS présent au sein de la région concernée. L'ensemble de la délégation employeur ne peut excéder le nombre de représentants du personnel. L'inspecteur National Hygiène et Sécurité est invité de droit aux réunions du CHS central de chaque région.

ARTICLE 10 : DESIGNATION DES MEMBRES DU COMITE D'HYGIENE ET DE SECURITE Les représentants du personnel au Comité d'Hygiène et de Sécurité sont élus par les représentants élus du personnel à la Commission Paritaire ou aux Commissions Paritaires du périmètre concerné, sur liste constituée par les organisations syndicales parmi les collaborateurs de la Compagnie Consulaire ou du périmètre d'activité concerné dans le cas d'un Comité d'Hygiène et de Sécurité spécifique. Les représentants du personnel au Comité d'Hygiène et de Sécurité sont élus au scrutin de liste et à la représentation proportionnelle avec répartition des restes selon la règle de la plus forte moyenne. En l'absence de liste syndicale déposée quinze jours avant la date du scrutin, d'autres listes peuvent être déposées au plus tard huit jours avant la date du scrutin. SI, en l'absence de vote, la constitution du CHS ne peut avoir lieu, il est procédé à un second tour de scrutin pour lequel les électeurs peuvent voter pour des listes ou des candidats autres que ceux présentés par les organisations syndicales. Les autres modalités de scrutin sont fixées par chaque Commission Paritaire Locale. Dans le cas des Compagnies Consulaires comportant plusieurs Comités d'Hygiène et de Sécurité, les modalités de désignation des membres de ces Comités sont déterminées par la Commission Paritaire. La liste nominative des représentants du personnel au Comité d'Hygiène et de Sécurité, ainsi que l'indication de leur lieu habituel de travail doit être portée à la connaissance des collaborateurs.	*ARTICLE 10 : DESIGNATION DES MEMBRES DU COMITE D'HYGIENE ET DE SECURITE* Les représentants du personnel au Comité d'Hygiène et de Sécurité sont élus par les représentants élus du personnel à la **Commission Paritaire Régionale**, sur liste constituée par les organisations syndicales parmi les collaborateurs de la Compagnie Consulaire ou du périmètre d'activité concerné dans le cas d'un Comité d'Hygiène et de Sécurité spécifique. Les représentants du personnel au Comité d'Hygiène et de Sécurité sont élus au scrutin de liste et à la représentation proportionnelle avec répartition des restes selon la règle de la plus forte moyenne. En l'absence de liste syndicale déposée quinze jours avant la date du scrutin, d'autres listes peuvent être déposées au plus tard huit jours avant la date du scrutin. SI, en l'absence de vote, la constitution du CHS ne peut avoir lieu, il est procédé à un second tour de scrutin pour lequel les électeurs peuvent voter pour des listes ou des candidats autres que ceux présentés par les organisations syndicales. Les autres modalités de scrutin sont fixées par chaque **Commission Paritaire Régionale**. Dans le cas des Compagnies Consulaires comportant plusieurs Comités d'Hygiène et de Sécurité, les modalités de désignation des membres de ces Comités sont déterminées par la Commission Paritaire **Régionale.** La liste nominative des représentants du personnel au Comité d'Hygiène et de Sécurité, ainsi que l'indication de leur lieu habituel de travail doit être portée à la connaissance des collaborateurs.
Article 19 : Fonctionnement des Comités d'Hygiène et de Sécurité Chaque Comité d'Hygiène et de Sécurité peut élaborer son règlement intérieur. Le Comité d'Hygiène et de Sécurité se réunit au moins une fois par semestre sur convocation de son Président, à l'initiative de ce dernier ou, dans le délai maximum de deux mois, sur demande écrite de la moitié au moins des représentants titulaires du personnel. Le Comité d'Hygiène et de Sécurité est saisi par son Président ou sur demande écrite signée par la moitié au moins des représentants titulaires du personnel de toute question	Article 19 : Fonctionnement des Comités d'Hygiène et de Sécurité Chaque Comité d'Hygiène et de Sécurité peut élaborer son règlement intérieur. Le Comité d'Hygiène et de Sécurité se réunit au moins une fois par semestre sur convocation de son Président, à l'initiative de ce dernier ou, dans le délai maximum de deux mois, sur demande écrite de la moitié au moins des représentants titulaires du personnel. Le Comité d'Hygiène et de Sécurité est saisi par son Président ou sur demande écrite signée par la moitié au moins des représentants titulaires du personnel **à**

de sa compétence. Il émet ses avis à la majorité des suffrages exprimés. S'il est procédé à un vote, celui-ci a lieu à main levée. Les abstentions sont admises. Les Comités d'Hygiène et de Sécurité peuvent également être saisis pour avis, par les Commissions Paritaires auprès desquelles ils sont placés, de questions particulières relevant de leurs compétences.	**la Commission Paritaire Régionale ou par la délégation des agents à l'instance locale de concertation** de toute question de sa compétence. Il émet ses avis à la majorité des suffrages exprimés. S'il est procédé à un vote, celui-ci a lieu à main levée. Les abstentions sont admises. Les Comités d'Hygiène et de Sécurité peuvent également être saisis pour avis, par les **Commissions Paritaires Régionales ou par les Instances Locales de concertation** auprès desquelles ils sont placés, de questions particulières relevant de leurs compétences.
ARTICLE 24 : PROJETS ET AVIS Les projets élaborés et les avis émis sont transmis au Directeur Général ou à son représentant et à la Commission Paritaire Locale. Ils sont portés par tous moyens appropriés, à la connaissance des collaborateurs en fonction dans les administrations, services ou établissements intéressés, dans un délai d'un mois. Le Président du Comité doit, dans un délai de deux mois, informer, par une communication écrite, les membres du Comité des suites données aux propositions et avis de celui-ci.	*ARTICLE 24 : PROJETS ET AVIS* Les projets élaborés et les avis émis sont transmis au Directeur Général ou à son représentant et à la Commission Paritaire **Régionale et s'il y a lieu à l'Instance Locale de concertation.** Ils sont portés par tous moyens appropriés, à la connaissance des collaborateurs en fonction dans les administrations, services ou établissements intéressés, dans un délai d'un mois. Le Président du Comité doit, dans un délai de deux mois, informer, par une communication écrite, les membres du Comité des suites données aux propositions et avis de celui-ci.
Article 25 : Désignation du ou des coordinateurs sécurité Au sein de chaque Compagnie Consulaire, le Directeur Général ou son délégataire recrute ou désigne « un ou plusieurs coordinateurs sécurité » parmi les collaborateurs permanents. Ces collaborateurs sont placés sous l'autorité du **Directeur Général de la CCI de Région ou de la CCI territoriale ou départementale**, ou de son délégataire, **en cas de délégation de pouvoir.**	**Article 25 : Désignation du ou des coordinateurs sécurité** Au sein de chaque Compagnie Consulaire, le Directeur Général ou son délégataire recrute ou désigne « un ou plusieurs coordinateurs sécurité » parmi les collaborateurs permanents. Ces collaborateurs sont placés sous l'autorité du **Directeur Général de la CCI de Région ou de la CCI territoriale ou départementale**, ou de son délégataire, **en cas de délégation de pouvoir.**

ARTICLE 31 : Les Directions Générales des **CCI de Région, territoriales ou départementales** peuvent demander le concours des services locaux (services préfectoraux, départementaux, municipaux…) compétents en matière d'hygiène et de sécurité, soit pour des missions permanentes, soit pour des missions temporaires.	*ARTICLE 31 :* Les Directions Générales des **CCI de Région, territoriales ou départementales** peuvent demander le concours des services locaux (services préfectoraux, départementaux, municipaux…) compétents en matière d'hygiène et de sécurité, soit pour des missions permanentes, soit pour des missions temporaires.
ARTICLE 32 : Dans le cas d'une situation de travail présentant un risque grave pour la santé et la sécurité des collaborateurs lors de l'exercice de leurs fonctions, ou en cas de désaccord sérieux et persistant entre une Compagnie Consulaire et son Comité d'Hygiène et de Sécurité, la Direction Générale concernée, ainsi que le Comité d'Hygiène et de Sécurité la Commission Paritaire en l'absence de CHS, peuvent solliciter l'intervention des services locaux (services préfectoraux, départementaux, municipaux…). L'inspecteur hygiène et sécurité peut également être sollicité. Peut être sollicitée, dans les mêmes conditions, l'intervention d'un membre du corps des vétérinaires inspecteurs ou du corps des médecins inspecteurs de la santé dans leurs domaines d'attribution respectifs ainsi que l'intervention du service de la sécurité civile. L'intervention faisant suite à la procédure décrite ci-dessus donne lieu à un rapport adressé conjointement à la Direction Générale concernée, au Comité d'Hygiène et de Sécurité concerné ou à la Commission Paritaire en l'absence de CHS, à l'inspecteur hygiène et sécurité. Ce rapport indique, s'il y a lieu, les manquements en matière d'hygiène et de sécurité et les mesures proposées pour remédier à la situation. La Direction Générale **concernée** adresse dans les trois semaines au corps de contrôle à l'origine du rapport une réponse motivée indiquant les mesures immédiates qui ont fait suite au rapport ainsi que les mesures qu'elle va prendre accompagnées d'un calendrier. La Direction Générale **concernée** communique copie, dans le même délai, de sa réponse au Comité d'Hygiène et de Sécurité concerné ou à la Commission Paritaire en l'absence de CHS ainsi qu'à l'inspecteur hygiène et sécurité. En cas de désaccord de la Direction Générale sur le rapport établi par les services locaux ou départementaux, ou lorsque les mesures indiquées dans la réponse ne sont pas exécutées, l'inspecteur Hygiène et Sécurité peut adresser un rapport au Ministre de Tutelle ~~des C(R)CI~~ qui fera connaître leur réponse dans le délai d'un mois.	*ARTICLE 32 :* Dans le cas d'une situation de travail présentant un risque grave pour la santé et la sécurité des collaborateurs lors de l'exercice de leurs fonctions, ou en cas de désaccord sérieux et persistant entre une Compagnie Consulaire et son Comité d'Hygiène et de Sécurité, la Direction Générale concernée, ainsi que le Comité d'Hygiène et de Sécurité **ou la Commission Paritaire Régionale ou l'Instance Locale de Concertation** en l'absence de CHS, peuvent solliciter l'intervention des services locaux (services préfectoraux, départementaux, municipaux…). L'inspecteur hygiène et sécurité peut également être sollicité. Peut être sollicitée, dans les mêmes conditions, l'intervention d'un membre du corps des vétérinaires inspecteurs ou du corps des médecins inspecteurs de la santé dans leurs domaines d'attribution respectifs ainsi que l'intervention du service de la sécurité civile. L'intervention faisant suite à la procédure décrite ci-dessus donne lieu à un rapport adressé conjointement à la Direction Générale concernée, au Comité d'Hygiène et de Sécurité concerné ou à la Commission Paritaire en l'absence de CHS, à l'inspecteur hygiène et sécurité. Ce rapport indique, s'il y a lieu, les manquements en matière d'hygiène et de sécurité et les mesures proposées pour remédier à la situation. La Direction Générale **concernée** adresse dans les trois semaines au corps de contrôle à l'origine du rapport une réponse motivée indiquant les mesures immédiates qui ont fait suite au rapport ainsi que les mesures qu'elle va prendre accompagnées d'un calendrier. La Direction Générale **concernée** communique copie, dans le même délai, de sa réponse au Comité d'Hygiène et de Sécurité concerné ou à **la Commission Paritaire Régionale ou à l'Instance Locale de concertation** en l'absence de CHS ainsi qu'à l'inspecteur hygiène et sécurité.

Le rapport et la réponse des Ministres sont communiqués à la Direction Générale, au Président du Comité d'Hygiène et de Sécurité concerné ou au Président de la Commission Paritaire en l'absence de CHS. Des copies de ces documents sont transmises à l'inspecteur hygiène et sécurité et à l'ACFCI.	En cas de désaccord de la Direction Générale sur le rapport établi par les services locaux ou départementaux, ou lorsque les mesures indiquées dans la réponse ne sont pas exécutées, l'inspecteur Hygiène et Sécurité peut adresser un rapport au Ministre de Tutelle ~~des C(R)CI~~ qui fera connaître leur réponse dans le délai d'un mois. Le rapport et la réponse des Ministres sont communiqués à la Direction Générale, au Président du Comité d'Hygiène et de Sécurité concerné ou au Président de la Commission Paritaire en l'absence de CHS. Des copies de ces documents sont transmises à l'inspecteur hygiène et sécurité et à l'ACFCI.

ARTICLE 33 : DROIT DE RETRAIT ***Si un collaborateur a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie, sa santé ou sa sécurité, il exerce son droit de retrait et en avise immédiatement la Direction Générale de la CCI de Région ou de la CCI Territoriale ou départementale au sein de laquelle il exerce son activité.*** Aucune sanction, aucune retenue sur salaire ne peut être prise à l'encontre d'un collaborateur ou d'un groupe de collaborateurs qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie et la santé de chacun d'eux. La faculté ouverte au présent article doit impérativement s'exercer de telle manière qu'elle ne puisse en aucun cas créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent. La Direction Générale **concernée** ne peut demander au collaborateur de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent. L'exercice du droit de retrait individuel défini ci-dessus ne peut compromettre l'exécution même des missions propres de service public visant à assurer la sécurité des personnes et des biens.	*ARTICLE 33 : DROIT DE RETRAIT* ***Si un collaborateur a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie, sa santé ou sa sécurité, il exerce son droit de retrait et en avise immédiatement la Direction Générale de la CCI de Région ou de la CCI Territoriale ou départementale au sein de laquelle il exerce son activité.*** Aucune sanction, aucune retenue sur salaire ne peut être prise à l'encontre d'un collaborateur ou d'un groupe de collaborateurs qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie et la santé de chacun d'eux. La faculté ouverte au présent article doit impérativement s'exercer de telle manière qu'elle ne puisse en aucun cas créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent. La Direction Générale **concernée** ne peut demander au collaborateur de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent. L'exercice du droit de retrait individuel défini ci-dessus ne peut compromettre l'exécution même des missions propres de service public visant à assurer la sécurité des personnes et des biens.
ARTICLE 34 : ROLE DU COMITE D'HYGIENE ET DE SECURITE Si un membre du Comité d'Hygiène et de Sécurité constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un collaborateur qui s'est retiré de la situation de travail définie au 1er alinéa de l'Article 32, il en avise immédiatement la Direction Générale et consigne cet avis dans le registre établi dans les conditions fixées à l'Article 15. Il est procédé à une enquête immédiate par la Direction Générale, en compagnie du membre du Comité d'Hygiène et de Sécurité ayant signalé le danger. La Direction Générale concernée prend les mesures nécessaires pour remédier à la situation et informe le comité des décisions prises. **Les Directions générales des CCI territoriales et les Directions des CCI départementales concernés en informent immédiatement la Direction Générale de la CCI de Région.**	*ARTICLE 34 : ROLE DU COMITE D'HYGIENE ET DE SECURITE* Si un membre du Comité d'Hygiène et de Sécurité constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un collaborateur qui s'est retiré de la situation de travail définie au 1er alinéa de l'Article 32, il en avise immédiatement la Direction Générale et consigne cet avis dans le registre établi dans les conditions fixées à l'Article 15. Il est procédé à une enquête immédiate par la Direction Générale, en compagnie du membre du Comité d'Hygiène et de Sécurité ayant signalé le danger. La Direction Générale concernée prend les mesures nécessaires pour remédier à la situation et informe le comité des décisions prises. **Les Directions générales des CCI territoriales et les Directions des CCI départementales concernés en informent immédiatement la Direction Générale de la CCI de Région.**

En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, la Direction Générale arrête les mesures à prendre, après avis du Comité d'Hygiène et de Sécurité compétent réuni en urgence dans un délai n'excédant pas 24 heures. Le coordinateur sécurité est obligatoirement informé et assiste à la réunion du Comité d'Hygiène et de Sécurité. L'inspecteur hygiène et sécurité est informé des situations graves par la Direction Générale concernée ou par le Président du Comité d'hygiène et de sécurité concerné. Après avoir pris connaissance de l'avis émis par le Comité d'Hygiène et de Sécurité, la Compagnie Consulaire concernée arrête les mesures à prendre. **Le Comité Régional d'Hygiène et de Sécurité consolide les données relatives à la santé et à la sécurité au travail émanant des CHS des établissements de la région et est systématiquement destinataires des avis rendus par ces CHS. Il contribue, avec la CCI de Région employeur, à définir la politique globale en matière d'hygiène et de sécurité mise en œuvre au sein des établissements de la région.** **Il peut être saisi par la CCI de Région, l'un des CHS des établissements de la région ou l'Inspecteur National Hygiène et Sécurité sur toutes les questions relatives à la santé et à la sécurité au travail et peut émettre des avis sur ces questions.** **Après avoir pris connaissance de l'avis émis par le Comité Régional d'Hygiène et de Sécurité, la CCI de Région concernée arrête les mesures à prendre.**	En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, la Direction Générale arrête les mesures à prendre, après avis du Comité d'Hygiène et de Sécurité compétent réuni en urgence dans un délai n'excédant pas 24 heures. Le coordinateur sécurité est obligatoirement informé et assiste à la réunion du Comité d'Hygiène et de Sécurité. L'inspecteur hygiène et sécurité est informé des situations graves par la Direction Générale concernée ou par le Président du Comité d'hygiène et de sécurité concerné. Après avoir pris connaissance de l'avis émis par le Comité d'Hygiène et de Sécurité, la Compagnie Consulaire concernée arrête les mesures à prendre. **Le Comité Régional d'Hygiène et de Sécurité consolide les données relatives à la santé et à la sécurité au travail émanant des CHS des établissements de la région et est systématiquement destinataires des avis rendus par ces CHS. Il contribue, avec la CCI de Région employeur, à définir la politique globale en matière d'hygiène et de sécurité mise en œuvre au sein des établissements de la région.** **Il peut être saisi par la CCI de Région, l'un des CHS des établissements de la région ou l'Inspecteur National Hygiène et Sécurité sur toutes les questions relatives à la santé et à la sécurité au travail et peut émettre des avis sur ces questions.** **Après avoir pris connaissance de l'avis émis par le Comité Régional d'Hygiène et de Sécurité, la CCI de Région concernée arrête les mesures à prendre.**

ARTICLE 35 : AVIS MENTIONNES PAR LE COMITE D'HYGIENE ET DE SECURITE	ARTICLE 35 : AVIS MENTIONNES PAR LE COMITE D'HYGIENE ET DE SECURITE
Les avis émis par le Comité d'Hygiène et de Sécurité mentionnés à l'Article 14 sont consignés dans un registre spécial. Il est tenu, sous la responsabilité de la Direction Générale, à la disposition : des membres du Comité d'Hygiène et de Sécurité, du coordinateur sécurité, de l'inspecteur hygiène et sécurité des services locaux (services préfectoraux, départementaux, municipaux…). Tout avis figurant sur le registre doit être daté et signé et comporter l'indication des postes de travail concernés, la nature du danger et sa cause, le nom de la ou des personnes exposées. Les mesures prises par la Direction Générale **concernée** y sont également portées.	Les avis émis par le Comité d'Hygiène et de Sécurité mentionnés à l'Article 14 sont consignés dans un registre spécial. Il est tenu, sous la responsabilité de la Direction Générale, à la disposition : des membres du Comité d'Hygiène et de Sécurité, du coordinateur sécurité, de l'inspecteur hygiène et sécurité des services locaux (services préfectoraux, départementaux, municipaux…). Tout avis figurant sur le registre doit être daté et signé et comporter l'indication des postes de travail concernés, la nature du danger et sa cause, le nom de la ou des personnes exposées. Les mesures prises par la Direction Générale **concernée** y sont également portées.
ARTICLE 36 : FORMATION DES COLLABORATEURS Une information relative à l'hygiène et à la sécurité est donnée lors de l'entrée en fonction des collaborateurs et une formation pratique et appropriée en matière d'hygiène et de sécurité est organisée en fonction des situations et des établissements : - lors de l'entrée en fonction des collaborateurs dans les établissements comportant des risques particuliers ; - lorsque, par suite d'un changement de fonctions, de technique, de matériel ou d'une transformation des locaux, les collaborateurs se trouvent exposés à des risques nouveaux ; - en cas d'accident de service grave ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave ayant entraîné mort d'homme ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou ayant révélé l'existence d'un danger grave, même si les conséquences ont pu en être évitées ; - en cas d'accident de service grave ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel présentant un caractère répété à un même poste de travail ou à des postes de travail similaires ou dans une même fonction ou des fonctions similaires. A la demande du médecin de prévention, une formation à l'hygiène et à la sécurité peut	*ARTICLE 36 : FORMATION DES COLLABORATEURS* Une information relative à l'hygiène et à la sécurité est donnée lors de l'entrée en fonction des collaborateurs et une formation pratique et appropriée en matière d'hygiène et de sécurité est organisée en fonction des situations et des établissements : - lors de l'entrée en fonction des collaborateurs dans les établissements comportant des risques particuliers ; - lorsque, par suite d'un changement de fonctions, de technique, de matériel ou d'une transformation des locaux, les collaborateurs se trouvent exposés à des risques nouveaux ; - en cas d'accident de service grave ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave ayant entraîné mort d'homme ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou ayant révélé l'existence d'un danger grave, même si les conséquences ont pu en être évitées ; - en cas d'accident de service grave ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel présentant un caractère répété à un même poste de travail ou à des postes de travail similaires ou dans une même fonction ou des fonctions similaires.

également être organisée au profit des collaborateurs qui reprennent leur activité après un arrêt de travail consécutif à un accident de travail ou à une maladie professionnelle. Lors de l'entrée en vigueur du présent accord, **chaque CCI de Région** détermine les conditions dans lesquelles une formation à l'hygiène et à la sécurité est organisée au bénéfice des collaborateurs en fonction des spécificités des activités et des différents établissements gérés.	A la demande du médecin de prévention, une formation à l'hygiène et à la sécurité peut également être organisée au profit des collaborateurs qui reprennent leur activité après un arrêt de travail consécutif à un accident de travail ou à une maladie professionnelle. Lors de l'entrée en vigueur du présent accord, **chaque CCI de Région** détermine les conditions dans lesquelles une formation à l'hygiène et à la sécurité est organisée au bénéfice des collaborateurs en fonction des spécificités des activités et des différents établissements gérés.
ARTICLE 49 : PRELEVEMENT ET MESURES AUX FINS D'ANALYSE Le médecin de prévention peut demander **à la CCI de Région ou la CCI Territoriale** de faire effectuer des prélèvements et des mesures aux fins d'analyse. Le refus de celle-ci doit être motivé.	*ARTICLE 49 : PRELEVEMENT ET MESURES AUX FINS D'ANALYSE* Le médecin de prévention peut demander **à la CCI de Région ou la CCI Territoriale** de faire effectuer des prélèvements et des mesures aux fins d'analyse. Le refus de celle-ci doit être motivé.
ARTICLE 51 : BILAN HYGIENE ET SECURITE Un bilan de l'année écoulée est établi par le Président du Comité d'Hygiène et de Sécurité avant la fin du premier semestre de l'année suivante et est présenté aux membres du Comité d'Hygiène et de Sécurité. Chaque **CCI de Région** adresse ce bilan à **CCI France.** **CCI France** dresse la synthèse des bilans Hygiène et Sécurité des Compagnies Consulaires et présente chaque année bilan de l'application du présent accord et un bilan hygiène et sécurité dans **les CCI de France** devant la CPN. Ces bilans sont transmis concomitamment aux Ministres de Tutelle.	*ARTICLE 51 : BILAN HYGIENE ET SECURITE* Un bilan de l'année écoulée est établi par le Président du Comité d'Hygiène et de Sécurité avant la fin du premier semestre de l'année suivante et est présenté aux membres du Comité d'Hygiène et de Sécurité. Chaque **CCI de Région** adresse ce bilan à **CCI France.** **CCI France** dresse la synthèse des bilans Hygiène et Sécurité des Compagnies Consulaires et présente chaque année bilan de l'application du présent accord et un bilan hygiène et sécurité dans **les CCI de France** devant la CPN. Ces bilans sont transmis concomitamment aux Ministres de Tutelle.

ANNEXE 3

CCI FRANCE

CPN du 19 décembre 2012

Précisions apportées à l'Accord adopté en Commission Paritaire Nationale le 4 décembre 2012 et relatif la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire décès - Incapacité temporaire de travail – Invalidité – Infirmité à caractère collectif et à adhésion obligatoire

ENTRE LES SOUSSIGNÉS :

La délégation des Présidents en Commission Paritaire Nationale, représentée par Monsieur Christian HERAIL par délégation de Monsieur André MARCON,

d'une part,

Et :

Les organisations syndicales représentatives siégeant en Commission Paritaire Nationale :

- la CFDT-CCI, représentée par Madame Laurence DUTEL, en sa qualité de Secrétaire Générale,
- l'UNSA-CCI, représentée par Monsieur Bernard GAUTHIER, en sa qualité de Président,

d'autre part,

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

Conformément à l'accord du 4 décembre 2012, l'article 9 dudit accord, est modifié comme suit :

« Article 9 – Choix de l'organisme assureur

Dans le cadre de l'article L. 911-1 du Code de la sécurité sociale, l'institution de prévoyance MALAKOFF MÉDÉRIC PRÉVOYANCE est retenue pour la gestion du régime de prévoyance décès - Incapacité temporaire de travail – Invalidité – Infirmité. (...) »

Par ailleurs, l'accord du 4 décembre 2012 est complété par trois annexes :

- Annexe A : Annexe à l'article 4 relatif au cas de dispense au caractère obligatoire de l'affiliation
- Annexe B : Contrat cadre
- Annexe C : Notice d'information

BK LG

Pour l'ACFCI = CCI France – Christian HERAIL par délégation d'André MARCON

Pour la CFDT-CCI – Laurence DUTEL – Secrétaire Générale

Pour l'UNSA-CCI – Bernard GAUTHIER – Président

CCI FRANCE

Annexe 1 à l'article 52
Chapitre I
ACCORD RELATIF A LA MISE EN PLACE D'UN REGIME DE PREVOYANCE COMPLEMENTAIRE DECES - INCAPACITE TEMPORAIRE DE TRAVAIL – INVALIDITE – INFIRMITE A CARACTERE COLLECTIF ET A ADHESION OBLIGATOIRE DANS LES COMPAGNIES CONSULAIRES

Adopté en Commission Paritaire Nationale le 4 décembre 2012

ENTRE LES SOUSSIGNÉS :

La délégation des Présidents en Commission Paritaire Nationale, représentée par son Président, Monsieur André MARCON, Président de CCI France,

d'une part,

Et :

Les organisations syndicales représentatives siégeant en Commission Paritaire Nationale :

- la CFDT-CCI, représentée par Madame Laurence DUTEL, en sa qualité de Secrétaire Générale,
- l'UNSA-CCI, représentée par Monsieur Bernard GAUTHIER, en sa qualité de Président,

d'autre part,

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

PREAMBULE

La Commission Paritaire Nationale, réunie le 4 décembre 2012, adopte ce qui suit en application de l'article L. 911-1 du Code de la sécurité sociale.

Article 1 – Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de définir les conditions d'une couverture collective à adhésion obligatoire de prévoyance complémentaire Décès - Incapacité temporaire de travail – Invalidité

temporaire et permanente – Infirmité dans le réseau consulaire au profit des personnels visés aux articles 2 et 3 du présent accord.

Cette couverture permet, conformément au contrat cadre ci-annexé, souscrit par l'ACFCI, ci-après dénommée « CCI FRANCE », pour le compte du réseau des Chambres de Commerce et d'Industrie, de faire bénéficier ces personnels de garanties Décès - Incapacité temporaire de travail – Invalidité temporaire et permanente – Infirmité.

Article 2–Champ d'application de l'accord Prévoyance complémentaire Décès – Incapacité temporaire de travail – Invalidité – Infirmité

Sont visés tous les agents bénéficiaires définis à l'article 3 du présent accord et employés par CCI FRANCE et les Chambres de Commerce et d'Industrie de Région, ci-après dénommées « Compagnies Consulaires ».

Article 3 – Populations bénéficiaires

Les dispositions ci-dessous s'appliquent sans préjudice de l'article 11 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques, dénommée ci-après « Loi Evin ».

Article 3.1. Les personnels actifs agents publics

Sont et seront affiliés obligatoirement au régime, à compter du 1er janvier 2013, sans distinction de catégorie socioprofessionnelle ni condition d'ancienneté, les personnels actifs agents publics présents et à venir suivants :

- Les collaborateurs permanents, quel que soit leur temps de travail (temps plein / temps partiel) :
  - les collaborateurs titulaires ;
  - les collaborateurs en stage probatoire ;
  - les collaborateurs permanents hors Statut.
- Les collaborateurs contractuels quel que soit leur temps de travail (temps plein / temps partiel) :
  - les collaborateurs relevant du Titre IV du Statut du personnel administratif des Compagnies Consulaires ;
  - les collaborateurs hors Statut.

Article 3.2. Les personnels relevant du Titre IV bis du Statut du personnel administratif des Compagnies Consulaires

Sont également visés les vacataires tels que définis par le Titre IV bis du Statut du personnel administratif des Compagnies Consulaires, sans préjudice des cas de dispense définis à l'article 4 du présent accord.

Toutefois, le présent accord ne leur est pas applicable dans l'hypothèse où ces personnels seraient considérés par l'administration compétente comme catégorie objectivement définie.

Article 3.3. Les personnels employés dans des conditions de droit privé

Sont également visés les collaborateurs employés dans des conditions de droit privé, notamment ceux bénéficiaires de contrat aidé ou de contrat d'apprentissage.

Article 4 – Cas de dispense au caractère obligatoire de l'affiliation

Peuvent, à leur demande, quelle que soit leur date d'embauche, être dispensés d'affiliation au présent régime et à condition de le justifier chaque année, les agents de droit public et de droit privé qui bénéficient par ailleurs et pour les mêmes risques, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à un de ceux fixés par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale et précisés en annexe.

L'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense des agents concernés.

Article 5 – Garanties de prévoyance complémentaire décès - Incapacité temporaire de travail – Invalidité – Infirmité

Le contenu des garanties et leurs modalités de mise en œuvre sont décrits dans le contrat cadre, ci-annexé, souscrit par CCI FRANCE pour le compte du réseau des Compagnies Consulaires.

Les niveaux de garanties décès - invalidité prévus au Titre IV de l'Annexe à l'article 52 du Statut relatif au Règlement de prévoyance sociale et de retraite, dans sa version en vigueur au 31 décembre 2012, sont intégrés au présent régime.

La garantie proposée comporte un choix entre quatre options de couverture telles que présentées dans la notice d'information ci-annexée.

Une option regroupe un ensemble prédéfini de garanties exprimées à des niveaux déterminés. Chaque agent choisit obligatoirement une option parmi celles proposées, et exprime son choix lors de son affiliation.

Ainsi, le régime de prévoyance obligatoire couvre les garanties ci-dessous, en fonction de l'option choisie par l'agent :

- Décès / Invalidité Absolue Définitive (IAD) toutes causes
- Double effet (Capital Supplémentaire)
- Rente d'éducation

- Allocation d'obsèques
- Rente de conjoint
- Incapacité de travail temporaire
- Invalidité permanente
- Invalidité permanente totale ou partielle par accident de travail et maladie professionnelle
- Invalidité permanente partielle.

Les garanties, selon les postes, sont exprimées en pourcentage du salaire brut annuel plafonné à la tranche B ou du Plafond Mensuel de Sécurité Sociale (PMSS).

Outre les garanties ci-dessus, le régime propose aux collaborateurs un dispositif de prévention, de services et d'action sociale.

Article 6 – Assiette, taux, répartition des cotisations

Le taux de la cotisation individuelle est indépendant de l'option choisie, les quatre options étant équivalentes.

Les cotisations individuelles relatives aux garanties visées à l'article 5 sont assises sur la rémunération brute de l'agent, et sont exprimées sous forme d'un pourcentage de la rémunération brute mensuelle totale soumise à cotisations de Sécurité sociale, répartie selon les tranches de rémunération, plafonnée à la tranche B, tel que présenté dans le tableau ci-dessous.

Les cotisations sont prises en charge par la Compagnie Consulaire et les agents dans les conditions suivantes, indépendamment de l'option choisie :

	Part Employeur	Part Agent
Tranche A	**1,50 %**	-
Tranche B	-	**1,59 %**

Sans préjudice de l'article 11 de la Loi Evin, l'adhésion étant obligatoire, les agents ne pourront s'opposer au précompte mensuel de leur quote-part de cotisation.

Article 7 – Maintien des garanties en cas de suspension de la relation de travail

Le bénéfice de la garantie Décès et de la contribution patronale est maintenu au profit des collaborateurs dont la relation de travail est suspendue pour raison médicale, que la période de suspension donne lieu ou non à indemnisation par la Compagnie Consulaire.

Il est également maintenu au profit des collaborateurs dont la relation de travail est suspendue pour des raisons autres que médicales et donnant lieu à maintien, total ou partiel, de la rémunération par la Compagnie Consulaire.

BG

Le bénéfice de la garantie Décès peut être maintenu, à leur demande, au profit des collaborateurs dont la relation de travail est suspendue pour des raisons autres que médicales et ne donnant pas lieu à maintien, total ou partiel, de la rémunération par la Compagnie Consulaire. Dans ce cas, la contribution au financement de cette garantie est entièrement à leur charge.

Article 8 – Rupture de la relation de travail

Le bénéfice du dispositif de portabilité des droits en matière de prévoyance complémentaire, tel qu'instauré par l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2008, est applicable aux agents publics des Compagnies Consulaires pour une durée maximale de neuf mois. Le financement du maintien des garanties susvisées est assuré conjointement par l'ancien employeur et l'ancien agent dans les proportions applicables aux agents des Compagnies Consulaires fixées à l'article 6 du présent accord.

Article 9 – Choix de l'organisme assureur

Dans le cadre de l'article L. 911-1 du Code de la sécurité sociale, l'institution de prévoyance MALAKOFF MÉDÉRIC PRÉVOYANCE est retenue pour la gestion du régime de prévoyance décès - Incapacité temporaire de travail – Invalidité – Infirmité.

La mise en œuvre de cette couverture de prévoyance décès - Incapacité temporaire de travail – Invalidité – Infirmité fait l'objet de la conclusion d'un contrat cadre avec l'institution retenue en application du Code des marchés publics auquel est soumise CCI FRANCE en tant que centrale d'achats, comme rappelé dans le préambule général.

Chaque Compagnie Consulaire usager de la centrale d'achat souscrira en son nom propre.

Conformément à l'article L. 912-2 du Code de la sécurité sociale, les conditions de choix de l'organisme assureur seront réexaminées par la Commission Paritaire Nationale, dans un délai qui ne pourra excéder cinq ans à compter de la prise d'effet du présent accord. A cet effet, la Commission Paritaire Nationale examinera les évolutions nécessaires des garanties de prévoyance complémentaire qui figureront dans le cahier des charges.

Article 10 – Changement d'organisme assureur– reprise des en cours – maintien des garanties et revalorisation

En cas de changement d'organisme assureur, conformément à l'article L.912-3 du Code de la sécurité sociale :

- Le maintien de la garantie décès au profit des bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail ou d'invalidité est organisé conformément aux conditions définies dans le contrat cadre.

- La revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès sera au moins égale à celle déterminée par le contrat résilié. Cette revalorisation sera organisée par la Commission Paritaire Nationale dans les conditions définies lors du changement d'organisme assureur.
- Les conditions de la poursuite de la revalorisation des rentes d'incapacité de travail ou d'invalidité en cours de service seront organisées par la Commission Paritaire Nationale dans les conditions définies lors du changement d'organisme assureur.

Article 11- Prise d'effet - Durée - Modification - Dénonciation de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le 1er janvier 2013.

Il pourra être modifié conformément aux dispositions de l'Annexe à l'article 7 du Statut du personnel administratif des Compagnies Consulaires.

Article 12- Dépôt - Publicité

Sous réserve de son inscription, par l'autorité de Tutelle, au relevé de décisions de la Commission Paritaire Nationale du 4 décembre 2012, le présent accord fait l'objet d'un dépôt auprès de la Direction Générale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, conformément au Code de la sécurité sociale.

Le présent accord s'impose dans toutes ses dispositions aux Compagnies Consulaires visées en son article 2 dès lors que celui-ci leur a été notifié par l'autorité de Tutelle.

Pour l'ACFCI – CCI France – André MARCON – Président

Pour la CFDT-CCI – Laurence DUTEL – Secrétaire Générale

Pour l'UNSA-CCI – Bernard GAUTHIER - Président

Annexe A – Annexe à l'article 4 relatif au cas de dispense au caractère obligatoire de l'affiliation

Conformément à l'article 4 de l'accord, peuvent, à leur demande, quelle que soit leur date d'embauche, être dispensés d'affiliation au présent régime et à condition de le justifier chaque année, les agents de droit public et de droit privé qui bénéficient par ailleurs et pour les mêmes risques, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à un de ceux fixés par l'arrêté du 26 mars 2012 relatif aux facultés de dispense d'adhésion à des systèmes de prévoyance collectifs et obligatoires mis en place dans les entreprises :

- dans le cadre d'un dispositif de prévoyance complémentaire remplissant les conditions mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale ;
- dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'Etat et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ;
- dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;
- dans le cadre des contrats d'assurance de groupe issus de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle.

Annexe B – Contrat cadre

CONTRAT CADRE
REGIME DE PREVOYANCE COMPLEMENTAIRE
DU RESEAU CONSULAIRE DES CHAMBRES DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE

Entre :

d'une part,

- L'Assemblée des Chambres de Commerce et d'Industrie (ACFCI), dénommée ci-après « CCI FRANCE », ayant son siège 46 avenue de la Grande Armée – CS 50071 - 75858 Paris Cedex 17, représentée par Monsieur André MARCON, Président,

et d'autre part,

- Malakoff Médéric Prévoyance, Institution de prévoyance régie par le Code de la Sécurité sociale, ayant son siège 21 rue Laffitte 75009 Paris, représentée par Monsieur Yann CHARRON, Directeur Général Opérations,

dénommée ci-après l'institution,

conformément à l'article 5 de l'Accord de prévoyance.

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

ARTICLE 1 – OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

Afin de permettre aux Compagnies consulaires de respecter cette obligation et de bénéficier d'un système mutualisé, CCI FRANCE, gestionnaire de la centrale d'achats « Prestations de prévoyance complémentaire pour les collaborateurs du réseau des chambres de commerce et d'industrie », après mise en concurrence dans le respect du Code des marchés publics, a signé le marché public sur la base de la proposition établie par :

- Malakoff Médéric Prévoyance, Institution de prévoyance régie par le Code de la Sécurité sociale, ayant son siège 21 rue Laffitte 75009 Paris.

La Commission Paritaire Nationale (CPN) a adopté le 4 décembre 2012 un accord relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire obligatoire dans les compagnies consulaires, au bénéfice de l'ensemble du personnel, tel que défini à l'article 3 dudit accord. Cet accord est dénommé « Accord de prévoyance » dans la suite du présent document.

CCI FRANCE conclut avec Malakoff Médéric Prévoyance le présent contrat cadre annexé à l'Accord de prévoyance. Le présent contrat cadre a pour objet de formaliser l'acceptation par l'Institution de sa désignation à compter du 1er janvier 2013, de définir les conditions d'assurance et de gestion ainsi que les modalités de suivi et de contrôle du régime de prévoyance, dans le respect des dispositions convenues dans le cadre du marché public.

Ce contrat cadre se compose du présent texte et des annexes, à savoir :

- les Conditions générales du contrat d'assurance,
- le protocole technique et financier du régime de prévoyance.

Ce contrat cadre se déclinera pour chacune des entités adhérentes par un contrat d'assurance collectif.

ARTICLE 2 – ADHESION DES COMPAGNIES CONSULAIRES

2.1 – Obligation d'adhésion

A effet du 1er janvier 2013, sont tenues d'adhérer au régime de prévoyance auprès de l'Institution, les Compagnies consulaires employant du personnel visé à l'article 3 de l'Accord de prévoyance.

2.2 – Modalités d'adhésion

Pour adhérer au régime de prévoyance, les Compagnies consulaires souscrivent auprès de Malakoff Médéric Prévoyance un contrat d'assurance collectif à adhésion obligatoire. La Compagnie consulaire souscriptrice est dénommée dans la suite du présent document l'*Adhérent*.

Le contrat d'assurance est composé de deux parties indissociables :

- les Conditions générales définissant les conditions de cotisations et de prestations du régime de prévoyance, les obligations réciproques des parties,
- les Conditions particulières ou Certificat d'adhésion, définissant la date d'effet de l'adhésion, la catégorie de personnel assurée, les taux de cotisations, le cas échéant les clauses spécifiques (hypothèse d'un financement spécifique des risques en cours).

Les modifications apportées à l'Accord de prévoyance et/ou au présent contrat cadre, impactant les conditions d'assurance, font l'objet de l'envoi d'une lettre valant avenant à chaque Adhérent.

ARTICLE 3 – COTISATIONS

Le financement des garanties est assuré par le versement de cotisations assises sur le salaire brut dans la limite du plafond de la tranche B, servant de base aux cotisations de la Sécurité sociale.

Au 1er janvier 2013, les taux de cotisation sont fixés à :

	OPTION 1		OPTION 2		OPTION 3		OPTION 4	
Garanties	TA	TB	TA	TB	TA	TB	TA	TB
- Capital décès (décès / IAD)	0,82 %	0,15 %	0,33 %	-	0,34 %	0,08 %	0,21 %	0,05 %
- Allocation d'obsèques	0,02 %	0,02 %	0,02 %	0,01 %	0,02 %	0,02 %	0,02 %	0,02 %
- Rente d'éducation	-	-	0,52 %	0,19 %	-	-	0,28 %	0,06 %
- Rente de conjoint	-	-	-	-	0,51 %	0,10 %	0,36 %	0,07 %
- Incapacité temporaire de travail	0,29 %	0,56 %	0,29 %	0,56 %	0,29 %	0,56 %	0,29 %	0,56 %
- Invalidité	0,34 %	0,83 %	0,34 %	0,83 %	0,34 %	0,83 %	0,34 %	0,83 %
- IPP accident (15% < x < 33%)	0,03 %	0,03 %	-	-	-	-	-	-
TOTAL	1,50 %	1,59 %	1,50 %	1,59 %	1,50 %	1,59 %	1,50 %	1,59 %
- Reprise d'en-cours (article 5.4)	0,08 %	0,08 %	0,08 %	0,08 %	0,08 %	0,08 %	0,08 %	0,08 %

ARTICLE 4 – GARANTIES

4.1 Tableau récapitulatif des niveaux de prestations

Les niveaux de garanties sur lesquels porte l'engagement de l'institution sont précisés ci-après :

GARANTIES AU 1ER JANVIER 2013	OPTION 1	OPTION 2	OPTION 3	OPTION 4
	en pourcentage des TA et TB de la base de calcul des prestations (1)			
CAPITAL DECES				
Décès toutes causes – Invalidité absolue définitive				
- Célibataire, veuf, divorcé, sans personne à charge	230 % si décès 460 % si IAD	100 %	100 %	100 %
- Marié, lié par un PACS ou concubin, sans personne à charge	330 %	100 %	100 %	100 %
- Quelle que soit la situation de famille, avec au moins une personne à charge (2)	430 %	150 %	175 %	100 %
- Majoration par personne à charge supplémentaire (2)	100 %	-	75 %	-
Décès simultané ou postérieur du conjoint				
- Rente annuelle versée à chaque enfant à charge	8 % jusqu'au 18ème anniversaire (27 ans inclus si poursuite d'études)			
INVALIDITE ABSOLUE ET DEFINITIVE	Versement d'un capital décès toutes causes			
ALLOCATION D'OBSEQUES				
- Décès d'un enfant à charge	50 % PMSS (3)			
- Décès du participant ou du conjoint	100 % PMSS (3)			

RENTE D'EDUCATION				
- par enfant à charge jusqu'au 11ème anniversaire	-	13 %	-	6 %
- par enfant à charge de 11ans au 18ème anniversaire	-	16 %	-	8 %
- par enfant à charge de 18 ans au 28ème anniversaire si poursuite d'études (viagère si enfant invalide ou handicapé)	-	20 %	-	10 %
- Enfant bénéficiaire orphelin de père et de mère	-	rente doublée	-	rente doublée
RENTE DE CONJOINT				
- Rente temporaire (X – 25) x % de la base de calcul (4)	-	-	0,30 %	0,25 %
- Rente viagère (67 – X) x % de la base de calcul (4)	-	-	0,60 %	0,50 %
INCAPACITE TEMPORAIRE DE TRAVAIL - INVALIDITE				
prestations exprimées sous déduction des prestations brutes de la Sécurité sociale et limitées au salaire net				
Incapacité temporaire de travail				
- Indemnités journalières versées - Franchise	85 % (indemnité journalière = 1/365ème) 90 jours d'arrêt continus			
Invalidité				
- Invalidité 1ère catégorie %	51 %			
- Invalidité 2ème ou 3ème catégorie / rente accident du travail ou maladie professionnelle dont le taux est égal ou supérieur à 66 %	85 %			
- Rente accident du travail ou maladie professionnelle dont le taux est au moins égal à 33 % et inférieur à 66 %	85 % x 3/2 N (N = taux d'incapacité)			
INVALIDITE PERMANENTE PARTIELLE D'ORIGINE ACCIDENTELLE				
- Invalidité permanente partielle d'origine accidentelle, dont le taux est au moins égal à 15 % et inférieur à 33 %	21 % TA 51 % TB	-	-	-
TAUX DE COTISATION 2013 A 2017	1,50 % TA – 1,59 % TB Répartition 100 % employeur sur la TA ; 100 % salarié sur la TB			

(1) TA / TB : tranches A et B ;
(2) Le montant des majorations pour personnes à charge est réparti par parts égales entre lesdites personnes ;
(3) PMSS : plafond mensuel de la Sécurité sociale, en vigueur au jour du décès ;
(4) La valeur de « X » représente la différence de millésime entre l'année du décès et l'année de naissance du participant ;

4.2 Revalorisation des prestations et de la base de calcul des prestations

Les prestations périodiques peuvent être revalorisées chaque année selon le taux et la périodicité décidés par le conseil d'administration de l'institution, sous réserve et dans la limite des résultats du régime.

La revalorisation cesse en cas de résiliation du présent contrat cadre.

4.3 Contrôle médical

L'institution peut faire procéder aux visites médicales, contrôles et enquêtes qu'elle jugerait nécessaires pour se prononcer sur l'ouverture ou la poursuite du service des prestations, et réclamer toutes pièces qu'elle estimera nécessaires à cette fin.

L'examen de la situation médicale du participant peut amener l'institution à adopter une position différente de celle de la Sécurité sociale.

ARTICLE 5 – REPRISE DES RISQUES EN COURS

5.1 – En présence d'un contrat d'assurance antérieur

Sont pris en charge par le régime de prévoyance, pour les salariés ou anciens salariés en arrêt de travail ainsi que les bénéficiaires de rentes :

- la revalorisation future des prestations périodiques (indemnités journalières, rentes invalidité, rente éducation, rente de conjoint) dont le service incombe à l'assureur précédent, que le contrat de travail soit rompu ou non ;
- l'éventuel différentiel de garanties pour le maintien des garanties décès si les garanties de la précédente adhésion étaient inférieures aux dispositions du contrat d'assurance, et si le contrat de travail n'est pas rompu ;
- la revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès maintenu, dans le cas où celle-ci n'était pas prévue par le contrat résilié (pour autant que les conditions de revalorisation du précédent contrat aient été communiquées) ;
- le cas échéant, le maintien de la garantie décès pour les bénéficiaires de rentes d'incapacité ou d'invalidité versées ou à verser par un précédent assureur en cas de transfert d'engagement de celui-ci vers Malakoff Médéric Prévoyance, que le contrat de travail soit rompu ou non ; le transfert d'engagement est effectif lorsque le précédent organisme assureur a transféré les provisions qu'il a constituées au titre de ces garanties.

5.2 – En l'absence d'un contrat d'assurance antérieur

Les salariés en arrêt de travail sont couverts à compter de la date d'effet du contrat d'assurance pour l'ensemble des garanties ; ils bénéficient des prestations Incapacité temporaire de travail – Invalidité dès cette date pour autant qu'ils remplissent les conditions d'ouverture de droits fixées au contrat.

Au titre de l'incapacité temporaire de travail, pour la détermination de la franchise, l'arrêt de travail est réputé être survenu à la date d'effet du contrat.

5.3 – Loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites

Les dispositions qui suivent concernent les entités disposant d'un contrat collectif de prévoyance souscrit avant le 11 novembre 2010 et venant à le résilier afin de rejoindre le régime de prévoyance auprès de l'Institution avant le 31 décembre 2015.

La Loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites (report de l'âge de la retraite à 62 ans) a précisé les modalités permettant aux organismes assureurs d'organiser le provisionnement de cette charge nouvelle pour les contrats d'assurance en vigueur, ainsi que les conséquences de la résiliation du contrat d'assurance intervenant pendant une période transitoire expirant le 31 décembre 2015.

Lorsqu'à la date d'effet du contrat d'assurance, il existe des salariés ou anciens salariés en arrêt de travail (Incapacité temporaire – Invalidité), Malakoff Médéric Prévoyance s'engage à reprendre les engagements incombant à l'assureur dont le contrat d'assurance a été résilié, dans le cas où le dit assureur lui transfère les provisions qu'il a constituées au titre prestations nées ou à naître, conformément aux dispositions de l'article 26 de la Loi susvisée.

La reprise des engagements par Malakoff Médéric Prévoyance est acquise sous réserve, d'une part d'un accord conclu entre les deux organismes assureurs sur le montant des provisions à transférer formalisé par un protocole de transfert, d'autre part du transfert effectif desdites provisions par l'ancien assureur.

5.4 – Financement des risques en cours

Dans le cadre des éléments portés à sa connaissance lors de l'appel d'offres, l'Institution a évalué le financement des risques en cours à une cotisation de 0,08 % des tranches A et B, appelée pendant une durée de 5 ans.

L'Institution accepte de ne pas appeler cette cotisation en contrepartie du transfert de la réserve du « contrat national de prévoyance » assuré par Novalis jusqu'au 31 décembre 2012, réserve évaluée lors de la procédure de mise en concurrence à 8 297 254 euros.

Si ce transfert n'était pas effectif au 31 décembre 2013, ou si le montant transféré était inférieur à celui attendu, tel que précisé ci-dessus, alors il serait appelé une cotisation pendant la période du 1er janvier 2014 au 31 décembre 2017 (soit sur 4 ans au lieu de 5 ans initialement prévus), selon un taux à définir en fonction des en-cours constatés à cette date du 1er janvier 2014. Dans cette hypothèse d'un appel de cotisation complémentaire, la dénonciation ou le non renouvellement de la désignation de l'Institution avant le terme de la période entraînerait l'exigibilité immédiate du solde restant dû.

Il est précisé également que, au fur et à mesure de la réception d'informations sur les en-cours à prendre en charge, dès le 31 décembre 2013, l'Institution pourra affiner l'évaluation initiale de la charge correspondante. En fonction de l'évolution de la charge effective, l'Institution pourra réviser les conditions tarifaires de reprise initiale. De plus, si de nouveaux arrêts sont découverts postérieurement à cet ajustement, les conditions de tarification de la reprise seront réajustées.

Par ailleurs, le financement dans les conditions susvisées s'entend pour les Compagnies consulaires qui adhèrent au régime à la date d'effet de l'Accord de prévoyance au 1er janvier 2013

ARTICLE 6 – ACTIONS COLLECTIVES ET SOCIALES

Un fonds d'action sociale dédié est financé dans les conditions visées au protocole technique et financier.

Ce fonds est destiné, sur orientation de la Commission Paritaire Nationale, à mettre en œuvre au profit exclusif des bénéficiaires du régime de prévoyance, des actions collectives de prévention, ainsi que des actions individuelles en cas de difficultés d'ordre social ou économique, notamment sous forme d'aides exceptionnelles sous conditions de ressources.

ARTICLE 7 – PILOTAGE DU REGIME - GESTION PARITAIRE

7.1 – Protocole technique et financier

Le protocole technique et financier fait l'objet d'une annexe au présent contrat cadre.

7.2 – Comité de suivi du régime

La mise en œuvre et le suivi du régime de prévoyance sont confiés à un « Comité de suivi du régime » conformément à l'Annexe 1 à l'article 52 du Statut du personnel administratif des Compagnies Consulaires.

Lorsque le Comité décide de la réalisation de travaux concernant le régime, ceux-ci doivent faire l'objet d'un devis préalable ; les honoraires sont réglés par Malakoff Médéric Prévoyance, qui les refacture au régime dans le cadre de la participation aux résultats.

7.3 – Cas des CCIT employant des personnels relevant des Services Industriels et commerciaux

Les CCIT employant des personnels relevant des Services Industriels et commerciaux (SIC) peuvent demander à souscrire, dans un cadre collectif obligatoire, un contrat d'assurance garantissant les mêmes risques que le régime de prévoyance du réseau consulaire.

S'agissant pour ces Compagnies d'une simple faculté, il est rappelé que leur contrat d'assurance pourra être résilié à l'échéance annuelle, ainsi qu'en cas de non paiement des cotisations, en application respectivement des articles L. 932-12 (R. 932-1-6) et L. 932-9 du Code la sécurité sociale. Si cette éventualité se présentait, l'Institution en informerait le Comité de suivi.

Ces contrats sont mutualisés avec ceux du régime de prévoyance du réseau consulaire.

Les dispositions de l'article 5 sont applicables. Toutefois, à compter du 1er janvier 2014, la prise en charge des risques en cours s'effectue en contrepartie du paiement par l'Adhérent d'une prime unique ou d'une surcotisation, selon les dispositions figurant dans les conditions générales annexées aux contrats souscrits par les CCIT auprès de Malakoff Médéric, calculée par l'Institution en fonction de la déclaration des risques en cours.

7.4 – Cas des Associations ou entités liées au Réseau consulaire

Les Associations ou entités liées au réseau consulaire des CCI peuvent demander à souscrire, dans un cadre collectif obligatoire, un contrat d'assurance garantissant les mêmes risques que le régime prévoyance du réseau consulaire.

Ces contrats constituent entre eux un périmètre de mutualisation distinct. Le maintien de l'équilibre de ces contrats pourra être conservé par des mesures propres à ce périmètre.

Le Comité de suivi du régime est compétent pour statuer sur la recevabilité des demandes d'adhésion émanant de ces Associations ou entités, en cas de litige.

S'agissant pour ces entités d'une simple faculté, il est rappelé que leur contrat d'assurance pourra être résilié à l'échéance annuelle, ainsi qu'en cas de non paiement des cotisations, en application respectivement des articles L. 932-12 (R. 932-1-6) et L. 932-9 du Code la sécurité sociale. Si cette éventualité se présentait, l'Institution en informerait le Comité de suivi.

Les dispositions de l'article 5 ne sont pas applicables au périmètre des associations et entités liées au réseau consulaire. La prise en charge des risques en cours s'effectue en contrepartie du paiement par l'Adhérent d'une prime unique, calculée par l'Institution en fonction de la déclaration des risques en cours.

L'Institution effectuera un reporting global incluant le périmètre des Associations et entités liées.

ARTICLE 8 – DATE D'EFFET DU CONTRAT CADRE - CONDITIONS D'ASSURANCE

8.1 - Date d'effet

Le présent contrat cadre prend effet au 1er janvier 2013. Il expire au 31 décembre 2013 et se renouvelle par tacite reconduction au 1er janvier de chaque année suivante, sauf résiliation dans les conditions de l'article 8.5.

8.2 - Conditions d'assurance

Le niveau des garanties ainsi que les taux de cotisations ont été définis en fonction de la législation et de la réglementation en vigueur. L'engagement de l'Institution est acquis pour autant que ce cadre perdure.

L'Institution s'engage à maintenir les taux de cotisations visés à l'article 4 pour une durée de 5 années à compter du 1er janvier 2013, sauf en cas de modification de l'environnement législatif ou réglementaire. Dans une telle hypothèse, les conditions d'assurance pourront être modifiées en concertation avec la Commission Paritaire Nationale.

✓ Evolutions des cotisations et/ou prestations

L'évolution des conditions d'assurance est le résultat d'une concertation avec la Commission Paritaire Nationale sur la base notamment des éléments et analyses de l'Institution.

Les évolutions se font en fonction du rapport sinistre/prime (adéquation des charges et des ressources) en tenant compte de l'évolution démographique des populations garanties.

Le niveau atteint par la Provision d'égalisation et la Réserve Générale, ainsi que les évolutions possibles de périmètres sont pris en compte dans cette approche.

✓ Modification de l'environnement législatif et/ou réglementaire

Pour les garanties dont les montants et modalités sont établis en considération des conditions en vigueur dans d'autres régimes (Sécurité Sociale, etc.), les changements apportés à ces conditions postérieurement à la définition des conditions d'assurance objet du présent contrat cadre, ne sauraient avoir pour effet d'augmenter l'étendue des engagements de l'Institution qui est, en pareil cas, fondée à apporter à l'expression des garanties, les aménagements nécessaires.

En cas d'instauration ou de modification par les pouvoirs publics de taxes, contributions ou charges de toute nature, assises sur les cotisations, l'Institution est fondée à majorer à due concurrence les cotisations appelées.

L'impact des mesures appliquées fait l'objet d'une étude générale et personnalisée afin de mettre en œuvre les éventuelles mesures correctives (sur les cotisations et/ou sur les prestations) permettant de maintenir l'équilibre du régime. Cette étude sera présentée et discutée avec le Comité de suivi du régime.

8.3 – Bilan quinquennal

En application de l'article L. 912-1 du code de la Sécurité sociale, les modalités d'organisation de la mutualisation des risques seront réexaminées au plus tard 5 ans après la date d'entrée en vigueur de la désignation de l'Institution. A cette fin, les la Commission Paritaire Nationale se réunira spécialement au plus tard 6 mois avant l'échéance.

Au cours des 5 ans et à l'issue de cet examen, le régime mis en œuvre pourra être modifié ou complété dans l'organisation de la mutualisation qu'il instaure.

8.4 – Révision

Le présent contrat cadre peut être révisé à tout moment et à la même date d'effet, lorsque des modifications apportées à l'Accord de prévoyance impactent les conditions d'assurance décrites aux Conditions générales.

Indépendamment de ce qui précède, le présent contrat cadre peut être modifié sur proposition de l'une des parties, faite par tout moyen et le cas échéant par lettre recommandée avec accusé réception, dans le respect des dispositions du marché public.

Dans tous les cas, les modifications apportées prennent effet après accord exprès des parties matérialisé par un avenant de révision.

8.5 – Résiliation

Le présent contrat cadre est résilié de plein droit et à la même date d'effet en cas, de dénonciation ou non renouvellement de la désignation de l'Institution figurant dans l'Accord de prévoyance (à l'initiative de la Commission Paritaire Nationale ou de l'Institution), ainsi que dans le cas où il serait mis fin au régime de prévoyance.

Chacune des parties dispose de la faculté de résilier le contrat cadre, par lettre recommandée avec accusé de réception, sous réserve d'un préavis de deux mois.

8.6 – Conséquence de la résiliation

La résiliation emporte de plein droit la résiliation à la même date d'effet des contrats souscrits par les Compagnies consulaires ainsi que, le cas échéant, des contrats souscrits par les Compagnies employant des personnels relevant des SIC et par les associations ou entités liées au réseau consulaire.

La résiliation des contrats d'assurance entraîne, par voie de conséquence, la cessation des garanties pour tous les participants, qu'ils soient salariés ou anciens salariés indemnisés par le régime d'assurance chômage bénéficiant du dispositif de portabilité, sous les réserves exposées à l'alinéa suivant.

Concernant les bénéficiaires de prestations, les dispositions suivantes s'appliquent :

- les garanties en cas de décès (sauf les prestations liées au décès d'une autre personne que le participant) seront maintenues pour les personnes bénéficiaires des prestations d'incapacité ou d'invalidité prises en charge par l'Institution, la base de calcul des prestations étant figée à la date de la résiliation.
- les prestations Incapacité temporaire de travail, invalidité, rente d'éducation et rente de conjoint, en cours de service ou nées auprès de l'Institution avant la date de résiliation de la présente convention, 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.
- la Commission Paritaire Nationale organisera la poursuite de la revalorisation des prestations en cours, ainsi que de la base de calcul des prestations relatives à la couverture du risque décès maintenu, conformément aux dispositions de l'article L 912-3 du Code de la Sécurité sociale.

Fait à Paris, le .....
en ..... exemplaires originaux

CCI France
Monsieur André MARCON, Président

Malakoff Médéric Prévoyance
Monsieur Yann CHARRON

CHAMBRES DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE DE RÉGION

REGIME DE PREVOYANCE
ENSEMBLE DU PERSONNEL

CONTRAT COLLECTIF OBLIGATOIRE

CONDITIONS GENERALES n° 6771 01/01/2013

Capital décès – Rente d'éducation – Rente de conjoint
Incapacité temporaire de travail / Invalidité - Infirmité

Malakoff Médéric Prévoyance
Institution de prévoyance régie par le Code de la sécurité sociale - 21 rue Laffitte 75009 Paris
Une institution de prévoyance du groupe Malakoff Médéric
Siège social - 21 rue Laffitte 75009 Paris - Tél 01 56 03 34 56 - Fax 01 56 03 45 67

SOMMAIRE

		Page
PREAMBULE		33
GLOSSAIRE		33
CONDITIONS GENERALES		44
TITRE 1 – DISPOSITIONS COMMUNES		44
ARTICLE 1.	CADRE JURIDIQUE - OBJET	44
ARTICLE 2.	SOUSCRIPTION DU CONTRAT	44
ARTICLE 3.	CONDITIONS DE REPRISE DES EN-COURS A LA DATE D'EFFET DU CONTRAT	56
ARTICLE 4.	MODIFICATIONS DU CONTRAT	76
ARTICLE 5.	AFFILIATION DES SALARIES	77
ARTICLE 6.	PRISE D'EFFET DES GARANTIES - DUREE	99
ARTICLE 7.	COTISATIONS – DECLARATION NOMINATIVE ANNUELLE	1144
ARTICLE 8.	PRESTATIONS	1313
ARTICLE 9.	PRESCRIPTION	1615
ARTICLE 10.	TERRITORIALITE	1616
ARTICLE 11.	EXCLUSIONS – DECHEANCE – LIMITATION DE GARANTIES	1616
ARTICLE 12.	RESILIATION DU CONTRAT	1717
ARTICLE 13.	CONTROLE DE L'INSTITUTION	1918
ARTICLE 14.	RECLAMATION	1918
ARTICLE 15.	INFORMATIQUE ET LIBERTES	1919
TITRE 2 – DISPOSITIONS PARTICULIERES A CHAQUE GARANTIE		2020
ARTICLE 16.	GARANTIE CAPITAL DECES (TOUTES OPTIONS)	2020
ARTICLE 17.	GARANTIE ALLOCATION D'OBSEQUES (TOUTES OPTIONS)	2121
ARTICLE 18.	GARANTIE RENTE D'EDUCATION (OPTIONS 2 ET 4)	2222
ARTICLE 19.	GARANTIE RENTE DE CONJOINT (OPTIONS 3 ET 4)	2222
ARTICLE 20.	GARANTIE INCAPACITE TEMPORAIRE DE TRAVAIL – INVALIDITE (TOUTES OPTIONS)	2323
ARTICLE 21.	GARANTIE INVALIDITE PERMANENTE D'ORIGINE ACCIDENTELLE (OPTION 1)	2626
ARTICLE 22.	TABLEAU SYNTHETIQUE DES PRESTATIONS SELON LES OPTIONS	2727
ANNEXE – DEMANDE DE PRESTATIONS - PIECES JUSTIFICATIVES		2929

PREAMBULE

La Commission Paritaire Nationale a adopté le 4 décembre 2012 un accord relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire obligatoire dans les compagnies consulaires.

Afin de permettre aux Compagnies consulaires de respecter cette obligation et de bénéficier d'un système mutualisé, la Commission Paritaire Nationale, après mise en concurrence dans le respect du Code des marchés publics, a retenu le contrat d'assurance proposé par :

- Malakoff Médéric Prévoyance, Institution de prévoyance régie par le Code de la sécurité sociale, ayant son siège 21 rue Laffitte 75009 Paris.

L'Assemblée des Chambres Françaises de Commerce et d'Industrie (ACFCI) , dénommée ci-après « CCI FRANCE», en qualité de gestionnaire de la centrale d'achats « Prestations de prévoyance complémentaire pour les collaborateurs du réseau des chambres de commerce et d'industrie », au sens du Code des marchés publics, a conclu avec Malakoff Médéric Prévoyance un contrat cadre ayant pour objet de définir les conditions d'assurance exposées dans les présentes Conditions générales, ainsi que les modalités de suivi et de contrôle du régime de prévoyance mutualisé.

GLOSSAIRE

Il faut entendre, dans le cadre des présentes Conditions générales, pour les termes ci-dessous employés :

Accord de prévoyance : L'accord adopté en Commission Paritaire Nationale le 4 décembre 2012 et annexé au Statut du personnel administratif des Compagnies Consulaires, instaurant le régime national de prévoyance complémentaire Décès - Incapacité temporaire de travail – Invalidité temporaire et permanente – Infirmité

Adhérent : Compagnie consulaire ayant en sa qualité d'employeur souscrit le présent contrat ;

Bénéficiaire : personne remplissant les conditions requises pour bénéficier des prestations au titre du présent contrat de prévoyance, c'est-à-dire le participant et en cas de décès ses ayants droit.

Contrat d'assurance : le présent contrat, dont les dispositions contractuelles sont conformes à l'Accord de prévoyance ;

Institution : Malakoff Médéric Prévoyance ;

Participant : le salarié effectivement couvert par le présent contrat, c'est-à-dire appartenant à la catégorie de personnel assurée, le cas échéant devenant ancien salarié ; une fois affilié celui-ci devient membre participant de l'Institution ;

Statut du personnel : Statut du personnel administratif des Compagnies Consulaires.

CONDITIONS GENERALES

TITRE 1 – DISPOSITIONS COMMUNES

ARTICLE 1. CADRE JURIDIQUE - OBJET

1.1. Cadre juridique - Objet

Le présent contrat collectif à adhésion obligatoire, mis en œuvre en application des dispositions du Statut du personnel, est assuré par Malakoff Médéric Prévoyance, institution de prévoyance régie par le Code de la sécurité sociale, dont le siège social est 21 rue Laffitte, 75009 Paris.

Le contrat a pour objet d'accorder des garanties de prévoyance complémentaire en cas de décès ou d'invalidité absolue définitive, en cas d'incapacité temporaire de travail ou d'invalidité, sans sélection médicale et sans condition d'ancienneté, aux salariés, titulaires d'un contrat de travail quelle qu'en soit la nature, appartenant à la catégorie de personnel fixée par l'Accord de prévoyance, à savoir l'ensemble du personnel, tel que défini à l'article 3 de l'Accord de prévoyance.

1.2. Gestion paritaire du régime de prévoyance

Un contrat cadre a été signé entre CCI FRANCE et Malakoff Médéric Prévoyance, afin de formaliser d'une part les conditions d'assurance sur lesquelles porte l'engagement de l'institution, d'autre part les missions de contrôle et de suivi du régime de prévoyance mutualisé exercées par un Comité de suivi du régime.

Tous les contrats souscrits dans le cadre des présentes Conditions générales constituent le périmètre de mutualisation des résultats du régime de prévoyance. Toute évolution des conditions d'assurance s'applique à l'ensemble des contrats relevant de ce périmètre.

ARTICLE 2. SOUSCRIPTION DU CONTRAT D'ASSURANCE

Le contrat d'assurance est composé de deux parties indissociables :

- les présentes Conditions générales, définissant les conditions de cotisations et de prestations du régime de prévoyance, les obligations réciproques des parties,
- les Conditions particulières ou Certificat d'adhésion, définissant la date d'effet de l'adhésion, la (les) catégorie(s) de personnel effectivement assurée(s) par référence à l'Accord de prévoyance, les taux de cotisations, le cas échéant les clauses spécifiques,

et le cas échéant des avenants y afférant.

Dans la suite du document, le souscripteur est dénommé l'Adhérent.

Le contrat prend effet à la date indiquée aux Conditions particulières ou Certificat d'adhésion et expire au 31 décembre suivant. Il se renouvelle ensuite annuellement, par tacite reconduction, au 1er janvier de chaque exercice civil, pour autant que la désignation de l'institution, ne soit pas dénoncée, dans la limite de la durée du marché.

ARTICLE 3. CONDITIONS DE REPRISE DES EN-COURS A LA DATE D'EFFET DU CONTRAT

3.1. Déclaration des risques en cours

Lors de la souscription du contrat, la Compagnie consulaire doit déclarer s'il existe ou non des salariés ou anciens salariés dont l'arrêt de travail ou le décès est susceptible d'ouvrir droit à versement de prestations dans le cadre du présent contrat.

Dans l'affirmative, un « état des risques en cours » (formulaire mis à disposition) doit être fourni, concernant :

- les salariés en incapacité temporaire de travail ou en invalidité, par suite de maladie ou accident, qu'ils soient ou non couverts à ce titre par un précédent organisme assureur ;
- les anciens salariés en incapacité temporaire de travail ou en invalidité, par suite de maladie ou accident, s'ils sont couverts à ce titre par un précédent organisme assureur ;
- les ayants droits d'anciens salariés, bénéficiaires d'une rente d'éducation ou de conjoint auprès d'un précédent organisme assureur.

Cet état doit comporter notamment :

- l'identification des salariés ou anciens salariés concernés (état civil, catégorie de personnel ...) ;
- les dates d'arrêt de travail initial, d'attribution de la pension d'invalidité ou de la rente d'incapacité ;
- en présence d'un assureur précédent, le montant et l'expression des garanties de même nature précédemment assurées, les conditions d'attribution et de versement des prestations ainsi que les éléments servant de base à leur calcul ; ces éléments sont au besoin complétés par la communication de tout document contractuel explicitant les conditions d'assurance ;
- en l'absence d'un précédent assureur, les éléments de salaire à prendre en compte pour déterminer le traitement de base.

3.2. En présence d'un contrat d'assurance souscrit antérieurement

Le contrat prend en charge, pour les salariés ou anciens salariés en arrêt de travail ainsi que les ayants droit bénéficiaires de rentes :

- la revalorisation future des prestations périodiques (indemnités journalières, rentes invalidité, rente éducation, rente de conjoint) dont le service incombe à l'assureur précédent, que le contrat de travail soit rompu ou non ;
- l'éventuel différentiel de garanties pour le maintien des garanties décès si les garanties de la précédente adhésion étaient inférieures aux dispositions du présent contrat, et si le contrat de travail n'est pas rompu ;
- la revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès maintenu, dans le cas où celle-ci n'était pas prévue par le contrat résilié (pour autant que les conditions de revalorisation du précédent contrat aient été communiquées) ;
- le cas échéant, le maintien de la garantie décès pour les bénéficiaires de rentes d'incapacité ou d'invalidité versées ou à verser par un précédent assureur en cas de transfert d'engagement de celui-ci vers Malakoff Médéric Prévoyance, que le contrat de travail soit rompu ou non ; le transfert d'engagement est effectif lorsque le précédent organisme assureur a transféré les provisions qu'il a constituées au titre de ces garanties.

3.3. En l'absence d'un contrat d'assurance souscrit antérieurement

Les salariés en arrêt de travail sont couverts à compter de la date d'effet du contrat pour l'ensemble des garanties ; ils bénéficient des prestations Incapacité temporaire de travail – Invalidité dès cette date pour autant qu'ils remplissent les conditions d'ouverture de droits fixées au présent contrat.

Au titre de l'incapacité temporaire de travail, pour la détermination de la franchise, l'arrêt de travail est réputé être survenu à la date d'effet du contrat.

3.4. Loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites

Les dispositions qui suivent concernent les Compagnies consulaires disposant d'un contrat collectif de prévoyance souscrit avant le 11 novembre 2010 et venant à le résilier afin de rejoindre le régime conventionnel de prévoyance auprès de l'Institution avant le 31 décembre 2015.

La Loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites (report de l'âge de la retraite à 62 ans) a précisé les modalités permettant aux organismes assureurs d'organiser le provisionnement de cette charge nouvelle pour les contrats d'assurance en vigueur, ainsi que les conséquences de la résiliation du contrat d'assurance intervenant pendant une période transitoire expirant le 31 décembre 2015.

Lorsqu'à la date d'effet du présent contrat, il existe des salariés ou anciens salariés en arrêt de travail (Incapacité temporaire – Invalidité), Malakoff Médéric Prévoyance s'engage à reprendre les engagements incombant à l'assureur dont le contrat a été résilié, dans le cas où le dit assureur lui transfère les provisions qu'il a constituées au titre prestations nées ou à naître, conformément aux dispositions de l'article 26 de la Loi susvisée.

La reprise des engagements par Malakoff Médéric Prévoyance est acquise sous réserve, d'une part d'un accord conclu entre les deux organismes assureurs sur le montant des provisions à transférer formalisé par un protocole de transfert, d'autre part du transfert effectif desdites provisions par l'ancien assureur.

3.5. Financement des risques en cours

Dans le cadre des éléments portés à sa connaissance le mise en œuvre du régime des CCI, l'Institution a évalué le financement des risques en cours à une cotisation de 0,06 % des tranches A et B appelée pendant une durée de 5 ans.

L'Institution accepte de ne pas appeler cette cotisation en contrepartie du transfert de la réserve du « contrat national de prévoyance » assuré par Novalis jusqu'au 31 décembre 2012.

Si ce transfert n'était pas effectif au 31 décembre 2013, ou si le montant transféré était inférieur à celui attendu, alors il serait appelé une cotisation pendant la période du 1er janvier 2014 au 31 décembre 2017 (soit sur 4 ans au lieu de 5 ans initialement prévus), selon un taux à définir en fonction des en-cours constatés à cette date du 1er janvier 2014. Dans cette hypothèse d'un appel de cotisation complémentaire, la dénonciation ou le non renouvellement de la désignation de l'Institution avant le terme de la période entraînerait l'exigibilité immédiate du solde restant dû.

Il est précisé également que l'Institution pourra, au fur et à mesure de la réception des informations, affiner l'évaluation initiale de la charge correspondante et réviser les conditions tarifaires de reprise initiale.

Par ailleurs, le financement dans les conditions susvisées s'entend pour les Compagnies consulaires qui souscrivent le présent contrat à la date d'effet de l'Accord de prévoyance ou à la date de leur entrée ultérieure dans le champ d'application dudit Accord.

ARTICLE 4. MODIFICATIONS DU CONTRAT

Les modifications apportées au contrat sont mises en œuvre en concertation avec la Commission Paritaire Nationale et font l'objet d'un avenant adressé à chaque Adhérent.

4.1. Modifications du régime de prévoyance

Dans le cas où la Commission Paritaire Nationale apporte des modifications au régime de prévoyance (modification des Accords de prévoyance et/ou du contrat cadre) dans le respect des dispositions du marché public, le présent contrat sera modifié en conséquence.

4.2. Modifications du cadre législatif et/ou réglementaire

Le niveau des garanties ainsi que les taux de cotisations ont été définis en fonction de la législation et de la réglementation en vigueur à la date de leur prise d'effet. **La modification de ce cadre législatif et/ou réglementaire ne peut en aucun cas avoir pour conséquence d'augmenter l'engagement de l'Institution.**

En cas d'instauration ou de modification par les Pouvoirs publics de taxes, contributions ou charges de toute nature et/ou en cas de modification de la législation ou de la réglementation, l'Institution est fondée à apporter les aménagements nécessaires, selon le cas, au niveau des cotisations et/ou au niveau des prestations.

ARTICLE 5. AFFILIATION DES SALARIES

5.1. Affiliation des salariés

L'Adhérent s'engage à déclarer tous les salariés présents et futurs appartenant à la catégorie de personnel assurée. Ceux-ci sont alors affiliés au régime et deviennent membres participants de l'Institution.

A la date d'effet du contrat, doivent être déclarés les salariés présents à l'effectif, y compris les salariés en arrêt de travail indemnisés par la Sécurité sociale, ainsi que les salariés en suspension du contrat de travail dont le salaire est maintenu en totalité ou partiellement.

En présence d'un assureur précédent dont le contrat a été résilié, peuvent demander à être affiliés, à la date d'effet du présent contrat, les anciens salariés qui à cette date demeurent bénéficiaires d'une période de maintien de garanties ouverte auprès de l'assureur précédent et restant à courir au titre du dispositif de portabilité instauré par l'article 52 du Statut du personnel administratif des Compagnies Consulaires, conformément à l'article 14 de l'ANI du 11 janvier 2008 (sauf dans le cas où l'assureur précédent maintient sa garantie jusqu'à expiration de la période de droits à portabilité).

Les embauches ainsi que les modifications de situation professionnelle (suspension du contrat de travail puis reprise d'activité, cessation du contrat de travail, affiliation au dispositif de portabilité, cessation du droit à portabilité, ...) doivent être déclarées par l'Adhérent à l'Institution, dans les meilleurs délais.

5.2. Choix des options

- *Choix des options et modalités de changement*

Le contrat comporte, en contrepartie d'une cotisation globale d'un montant identique, plusieurs options permettant au salarié de choisir celle qu'il considère la plus adaptée à sa situation familiale, étant précisé que les options sont équivalentes sur le plan actuariel. Le choix porte sur la couverture du risque décès (capital décès renforcé, ou capital décès minoré complété d'une rente éducation et/ou d'une rente de conjoint).

La réception par l'Institution de la déclaration des salariés entraîne leur affiliation à l'option 1 (capital décès renforcé / pas de rente éducation ni de rente de conjoint). Parallèlement à la déclaration des salariés, il appartient à l'Adhérent de mettre à leur disposition le formulaire établi par l'Institution qui leur permet d'exprimer un choix d'option différent.

Pour être pris en compte, le choix d'option doit impérativement faire l'objet d'une demande écrite du participant, adressée à l'Institution directement par le salarié ou par l'intermédiaire de l'Adhérent.

Le participant peut modifier son choix :

- à tout moment en cas de modification de situation familiale notifiée à l'Institution dans les trois mois qui suivent l'évènement (mariage ou divorce, conclusion ou dissolution d'un PACS, naissance ou adoption, décès d'un ayant droit ...) ;
- sans motif particulier, avec prise d'effet au 1er janvier, la demande devant être adressée à l'Institution avant le 31 décembre qui précède.

Toutefois, le changement d'option n'est plus possible à partir du moment où le participant a bénéficié de l'une des prestations suivantes :

- capital décès par anticipation au titre de l'invalidité absolue définitive,
- rente d'invalidité permanente partielle d'origine accidentelle prévue à l'option 1 (taux d'incapacité compris entre 15 % et 33 %).

- ***Clause de sauvegarde***

Lorsque le participant a opté pour l'une des options comportant la garantie rente d'éducation (options 2 et 4) et qu'il décède en ne laissant à cette date pas d'enfant susceptible de bénéficier de cette garantie, alors les prestations décès versées sont celles :

- de l'option 1 s'il n'existe pas de conjoint survivant,
- de l'option 3 s'il existe un conjoint survivant (rente de conjoint prévue).

Lorsque le participant a opté pour l'une des options comportant la garantie rente de conjoint (options 3 et 4) et qu'il décède en ne laissant à cette date pas de conjoint survivant, alors les prestations décès versées sont celles :

- de l'option 1 s'il n'existe pas d'enfant remplissant les conditions pour bénéficier d'une rente d'éducation,
- de l'option 2 s'il existe au moins un enfant remplissant les conditions pour bénéficier d'une rente d'éducation.

- ***Litiges relatifs au choix d'option***

Lors d'une demande de prestations, l'Institution applique le choix d'option effectivement porté à sa connaissance à la date de l'évènement ouvrant droit à prestations (ou l'option 1 à défaut de choix).

Dans le cas où le participant ou ses ayants droit contesteraient l'option retenue par l'Institution pour le calcul des prestations, la responsabilité de l'Institution ne pourra être engagée dans le cas où il s'avérerait qu'un changement d'option n'aurait pas été porté à sa connaissance en temps utile. Aucune somme complémentaire ne sera due par l'Institution au titre de l'option non portée à sa connaissance.

5.3. Information des salariés

L'Adhérent est tenu :

- de remettre à chaque salarié, et de pouvoir en apporter la preuve, une notice d'information établie par l'Institution qui définit les garanties souscrites et leurs modalités d'entrée en vigueur ainsi que les formalités à accomplir en cas de réalisation du risque,

- d'informer par écrit les salariés ou anciens salariés garantis des modifications qui sont apportées à leurs droits et obligations.

L'information aux salariés est régie par l'article L 932-6 du code de la Sécurité sociale.

En outre, lors de la rupture de l'engagement ou du contrat de travail, il appartient à l'Adhérent d'informer le salarié du maintien des garanties auquel il peut prétendre en application du dispositif de portabilité visé à l'article 6.46.4, des modalités de mise en œuvre et de contrôle de la persistance des droits audit maintien.

ARTICLE 6. PRISE D'EFFET DES GARANTIES - DUREE

6.1. Date d'effet et de fin des garanties

Les salariés affiliés bénéficient des garanties auprès de l'Institution à compter de la date d'effet du présent contrat s'ils sont présents à l'effectif à cette date, et ultérieurement, à la date d'embauche.

Les garanties cessent pour chaque participant à la date survenance de l'un des évènements suivants :

- suspension du contrat de travail, sauf dispositions de l'article 6.26.2 ;
- sortie de la catégorie de personnel assurée,
- cessation du contrat de travail, sauf dispositions des articles 6.36.3 (arrêt de travail) et 6.46.4 (portabilité);
- cessation du maintien de garanties au titre des dispositions visées aux articles 6.36.3 et 6.46.4 ;
- prise d'effet de la retraite du régime général de la Sécurité sociale (en cas de cumul emploi retraite, le salarié est affilié au titre de son nouveau contrat de travail),
- cessation du congé de fin d'activité en application de l'annexe à l'article 54-2 du Statut du personnel,
- résiliation du présent contrat (hypothèses : dénonciation ou non renouvellement de la désignation de l'Institution, sortie du champ d'application de l'Accord de prévoyance).

6.2. Suspension du contrat de travail

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu continuent de bénéficier des garanties s'ils se trouvent dans l'une des situations suivantes :

- arrêt de travail indemnisé par la Sécurité sociale (maladie, accident, congé maternité/adoption et paternité),
- maintien du salaire (total ou partiel).

Dans tout autre cas de suspension du contrat de travail, les garanties sont suspendues pendant la période correspondante. Toutefois, le bénéfice de la garantie décès peut être maintenu, à leur demande, au profit des participants dont le contrat de travail est suspendu pour des raisons autres que médicales et ne donnant pas lieu à maintien du salaire (total ou partiel). Dans ce cas, la contribution au financement de cette garantie est entièrement à leur charge.

6.3. Cessation du contrat de travail - Participants en arrêt de travail

Ces dispositions concernent les participants qui, à la date de cessation de leur contrat de travail (ou à la date d'expiration des droits au dispositif de portabilité visé à l'article 6.46.4), sont en arrêt de travail pour maladie ou accident ouvrant droit à prestations du présent contrat au titre de la garantie Incapacité temporaire de travail – Invalidité.

Ceux-ci demeurent bénéficiaires de la garantie Incapacité temporaire de travail – Invalidité, dès lors que les prestations, immédiates ou différées (invalidité), sont acquises ou nées antérieurement à la cessation du contrat de travail. Les prestations sont versées jusqu'à leur échéance normale.

Les garanties décès – selon l'option à la date de cessation du contrat de travail - leur sont maintenues pendant ladite période d'incapacité de travail ou d'invalidité ouvrant droit à prestations du présent contrat. Le maintien cesse en tout état de cause à la date de reprise d'une activité professionnelle totale, de cessation du versement des prestations de la Sécurité sociale, ou de prise d'effet de la retraite du régime général de la Sécurité sociale (en cas de cumul emploi retraite, le maintien perdure tant que sont versées les indemnités journalières de la Sécurité sociale).

Si, tout en continuant d'être indemnisé par la Sécurité sociale, le participant a repris une activité salariée et bénéficie de ce fait de droits au titre d'un nouveau contrat collectif de prévoyance, le maintien de garantie porte sur la base de calcul des prestations, telle que définie à l'article 8.18-1, diminuée de la base de calcul des prestations correspondant à l'activité reprise.

Les conséquences de la résiliation du contrat d'assurance sont précisées à l'article 12.2~~12.3~~.

6.4. Cessation du contrat de travail – Dispositif de portabilité

Le contrat organise le maintien des garanties du contrat dont peut bénéficier le salarié, en cas de cessation du contrat de travail, sauf hypothèse de faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par l'assurance chômage (CMAC ou Pôle Emploi), sur la base des modalités définies par l'article 52 du Statut du personnel, conformément à l'article 14 de l'ANI du 11 janvier 2008 et avenants subséquents.

Ce dispositif est financé dans les mêmes conditions de cotisation que pour les salariés en activité, l'assiette de cotisations fictive étant précisée à l'article 7.1. L'Adhérent définit les modalités de collecte de la part de cotisation auprès de l'ancien salarié, et acquitte la totalité de la cotisation selon les mêmes modalités que pour les salariés en activité.

Les droits à garanties doivent avoir été ouverts avant la cessation du contrat de travail. La durée du maintien est égale à celle du dernier contrat de travail, apprécié en mois entiers et dans la limite de 9 mois ; le contrat doit donc avoir eu une durée minimale de 30 jours.

Le maintien prend effet au lendemain de la cessation du contrat de travail, sous réserve que :

- l'ancien salarié n'y ait pas expressément renoncé ; cette renonciation doit avoir lieu auprès de l'Adhérent dans les 10 jours suivant la cessation du contrat de travail ; elle est définitive et concerne l'ensemble des garanties de prévoyance collective dont bénéficiait le salarié (prévoyance et le cas échéant frais de santé) ;
- l'Adhérent ait adressé à l'Institution dans les 30 jours la demande nominative de maintien des garanties dûment signée par l'Adhérent et l'ancien salarié, ainsi que le justificatif de prise en charge par le régime d'assurance chômage. A défaut, l'ancien salarié cesse d'être garanti à la date de cessation du contrat de travail.

L'Adhérent se charge d'obtenir de la part de l'ancien salarié la justification de sa prise en charge par l'assurance chômage, et informe sans délai l'Institution de tout évènement porté à sa connaissance ayant pour conséquence de mettre fin de façon anticipée à la période de maintien des garanties.

Le maintien cesse à la date de survenance de l'un des évènements suivants :

- reprise d'une activité professionnelle,
- cessation du versement des allocations chômage,
- expiration de la période de droits à laquelle peut prétendre l'ancien salarié (maximum 9 mois),
- prise d'effet de la retraite du régime général de la Sécurité sociale,

- résiliation du présent contrat (hypothèses : dénonciation ou non renouvellement de la désignation de l'Institution, sortie du champ d'application de l'Accord de prévoyance).

Toute suspension des allocations chômage pour cause de maladie ou pour tout autre motif n'a pas pour effet de prolonger d'autant la période de droit à maintien.

Les éventuelles modifications apportées au contrat, tant à la hausse qu'à la baisse, qui sont applicables aux salariés en activité le sont aussi aux anciens salariés bénéficiant du dispositif.

En cas de fausse déclaration intentionnelle sur les conditions à remplir pour bénéficier du dispositif de portabilité, la garantie accordée par l'Institution est nulle, les cotisations versées restant acquises à l'Institution.

6.5. Cessation du contrat de travail – Dispositif de congé de fin d'activité

L'annexe à l'article 54-2 du Statut du personnel prévoit un dispositif de congé de fin d'activité, qui s'accompagne du maintien des garanties de prévoyance décès.

Le présent contrat garantit aux anciens salariés bénéficiaires de ce dispositif le maintien des garanties Capital décès, Allocation d'obsèques, Rentes d'éducation et de conjoint, selon l'option au jour de la cessation du contrat de travail, et ce au plus tard jusqu'à la date à laquelle ils peuvent faire valoir leurs droits à la retraite à taux plein.

L'assiette de cotisations est égale au montant de l'allocation de remplacement versée par l'Adhérent (soit 65 % du salaire brut limitée à deux fois et demie le plafond de la Sécurité sociale). Le traitement de base servant au calcul des prestations correspond à l'assiette mensuelle de cotisation multipliée par douze.

6.6. Incidences d'une modification de garantie(s) pour les participants en arrêt de travail

En cas de modification des conditions de prestations de la garantie incapacité temporaire de travail - invalidité, les participants en arrêt de travail pour maladie ou accident restent couverts selon les modalités contractuelles en vigueur à la date de l'arrêt de travail.

En cas de modification des conditions de prestations des garanties décès, les dispositions suivantes s'appliquent aux participants en arrêt de travail pour maladie ou accident à la date de la modification :

- s'ils figurent toujours aux effectifs de l'Adhérent ou sont affiliés au contrat au titre du dispositif de portabilité visé à l'article 6.46.4, alors ils seront couverts selon ces nouvelles modalités,
- à défaut, ils restent couverts selon les modalités en vigueur à la date de radiation des effectifs ou à la date d'expiration de la période de maintien des garanties suvisée.

ARTICLE 7. COTISATIONS – DECLARATION NOMINATIVE ANNUELLE

7.1. Assiette de cotisation

Le financement des garanties est assuré par le versement de cotisations assises sur le salaire brut dans la limite du plafond de la tranche B, servant de base aux cotisations de la Sécurité sociale, à l'exclusion de toutes sommes versées en raison de la rupture du contrat de travail au salarié lors de son départ de l'Adhérent ou ultérieurement (primes, indemnités, rappels de salaire ...).

Les tranches de salaire sont définies comme suit :

- Tranche A ou « TA » : tranche de salaire limitée au plafond annuel de la Sécurité sociale,
- Tranche B ou « TB »: tranche comprise entre 1 fois et 4 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale.

Pour les salariés en incapacité temporaire de travail ou en invalidité, les cotisations sont dues uniquement sur la fraction de salaire éventuellement versée (aucune cotisation n'est due sur les prestations complémentaires servies par le présent contrat).

Pour les anciens salariés indemnisés par le régime d'assurance chômage ayant demandé à bénéficier du dispositif de portabilité visé à l'article 6.46.4, ainsi que pour les salariés en suspension de contrat ayant demandé à bénéficier du maintien des garanties décès, l'assiette de cotisation est établie sur la base du salaire brut moyen des douze mois civils (le cas échéant moins de douze mois si le dernier contrat de travail a été d'une durée inférieure) précédant le mois de la cessation ou le départ en suspension du contrat de travail.
Pour les anciens salariés en congé de fin d'activité visé à l'article 6.5, l'assiette de cotisations est égale au montant de l'allocation de remplacement versée par l'Adhérent (soit 65 % du salaire brut limitée à deux fois et demie le plafond de la Sécurité sociale).

7.2. Taux de cotisation

Les taux de cotisations (parts salariale et patronale) sont les suivants :

	OPTION 1		OPTION 2		OPTION 3		OPTION 4	
Garanties	**TA**	**TB**	**TA**	**TB**	**TA**	**TB**	**TA**	**TB**
- Capital décès (décès / IAD)	0,82 %	0,15 %	0,33 %	-	0,34 %	0,08 %	0,21 %	0,05 %
- Allocation d'obsèques	0,02 %	0,02 %	0,02 %	0,01 %	0,02 %	0,02 %	0,02 %	0,02 %
- Rente d'éducation	-	-	0,52 %	0,19 %	-	-	0,28 %	0,06 %
- Rente de conjoint	-	-	-	-	0,51 %	0,10 %	0,36 %	0,07 %
- Incapacité temporaire de travail	0,29 %	0,56 %	0,29 %	0,56 %	0,29 %	0,56 %	0,29 %	0,56 %
- Invalidité	0,34 %	0,83 %	0,34 %	0,83 %	0,34 %	0,83 %	0,34 %	0,83 %
- IPP accident (15% < x < 33%)	0,03 %	0,03 %	-	-	-	-	-	-
TOTAL	**1,50 %**	**1,59 %**	**1,50 %**	**1,59 %**	**1,50 %**	**1,59 %**	**1,50 %**	**1,59 %**
- Reprise d'en-cours (article 3.5)	0,08 %	0,08 %	0,08 %	0,08 %	0,08 %	0,08 %	0,08 %	0,08 %

La répartition de la cotisation entre employeur et salarié est fixée par l'Accord de prévoyance.

Les taux de cotisations (hors reprise d'en cours) sont maintenus sur cinq exercices du 1er janvier 2013 au 31 décembre 2017, pour autant que le cadre législatif et réglementaire perdure. En cas d'évolution de ce cadre, l'Institution sera fondée à apporter les aménagements nécessaires selon le cas, au niveau des cotisations et/ou au niveau des prestations, dans les conditions décrites à l'article 4 du présent contrat.

7.3. Paiement des cotisations

Les cotisations sont payables trimestriellement à terme échu dans les 15 premiers jours de chaque trimestre civil.

Chacun des paiements doit être accompagné de la déclaration trimestrielle mentionnant le nombre de salariés assurés à la fin du trimestre civil concerné et les assiettes servant de base au calcul des cotisations pour la période concernée.

L'Adhérent est seul responsable du paiement des cotisations dont celles à la charge du salarié, y compris dans le cadre du dispositif de portabilité et de maintien des garanties pendant les périodes de suspension du contrat de travail non rémunérées (cf. 6.2). A ce titre, il procède à leur calcul et à leur versement aux échéances prévues sur appel de l'Institution.

A défaut du paiement de l'intégralité des cotisations dans les conditions ci-dessus, une mise en demeure chiffrée est adressée à l'Adhérent par lettre recommandée avec accusé de réception.

En cas de non-paiement persistant à l'expiration du délai fixé dans la mise en demeure, l'Institution poursuivra le recouvrement des cotisations par tous les moyens de droit. Les frais afférents seront entièrement à la charge de l'Adhérent.

7.4. Déclaration nominative annuelle

Un état nominatif est mis à disposition de l'Adhérent par l'Institution à la fin de chaque exercice. Cet état comporte notamment les nom, prénom, numéro de Sécurité sociale, le cas échéant dates d'entrée ou de sortie au cours de l'exercice visé, et ce pour chaque salarié dont l'affiliation a été enregistrée par l'Institution.

Au plus tard le 31 janvier suivant, l'Adhérent doit retourner cet état, dûment complété, d'une part de la déclaration des salariés restant à affilier, d'autre part des salaires bruts annuels ventilés selon les différentes tranches et des éléments à prendre en compte pour que l'Institution procède au calcul des cotisations annuelles (notamment dates d'entrée et/ou de sortie des effectifs, catégorie professionnelle, périodes de suspension de contrat de travail, périodes de portabilité, etc.). Les déclarations peuvent être faites sous forme dématérialisée.

ARTICLE 8. PRESTATIONS

8.1. Base de calcul des prestations

La base servant au calcul des prestations (hors allocation d'obsèques) est égale au salaire brut limité au plafond de la tranche B, ayant donné lieu à cotisations au présent contrat, au titre des douze mois civils ayant précédé le mois au cours duquel est survenu l'évènement ouvrant droit à prestations, c'est-à-dire :

- pour les garanties décès : ayant précédé le mois du décès ou le mois de l'arrêt de travail initial lorsque une période de maladie ou d'invalidité a précédé le décès ou l'invalidité absolue définitive,
- pour la garantie incapacité temporaire de travail - invalidité : ayant précédé le mois de l'arrêt de travail initial.

En cas d'activité incomplète au cours de la période de référence (période de maladie, contrat de travail remontant à moins de 12 mois) le salaire est reconstitué sur une base annuelle.

Lorsque le salaire pris en considération n'est pas celui précédant immédiatement le point de départ de l'incapacité temporaire de travail ou de l'invalidité ou du décès, ce salaire est le cas échéant actualisé selon les dispositions de l'article 8.28.2 , tant que le présent contrat est en vigueur.

Pour les anciens salariés indemnisés par le régime d'assurance chômage ayant demandé à bénéficier du dispositif de portabilité ainsi que pour les salariés en suspension de contrat ayant demandé à bénéficier du maintien des garanties décès, la base de calcul des prestations est établie sur douze mois à partir de l'assiette de cotisation telle que définie à l'article 7.1.

Pour les anciens salariés en congé de fin d'activité visé à l'article 6.5,, le traitement de base servant au calcul des prestations correspond à l'assiette mensuelle de cotisation, telle que définie à l'article 7.1, multipliée par douze.

Pour la garantie Allocation d'obsèques, la prestation est déterminée en pourcentage du plafond mensuel de la Sécurité sociale (PMSS) en vigueur au jour du décès ouvrant droit à prestations.

8.2. Revalorisation

Les prestations périodiques peuvent être revalorisées selon le taux et la périodicité décidés par le conseil d'administration de l'institution, sous réserve et dans la limite des résultats du régime.

La revalorisation cesse à la date de réalisation du présent contrat.

8.3. Déclaration des sinistres – Demande de prestations

Tout sinistre doit être déclaré à l'Institution à l'aide des formulaires mis à disposition, dans les délais éventuellement fixés aux Dispositions particulières à chaque garantie.

Le paiement des prestations est subordonné à la réception de l'ensemble des pièces justificatives nécessaires à l'appréciation des conditions de mise en œuvre de la garantie concernée, à la détermination du montant des prestations et du (des) bénéficiaire(s).

La liste non exhaustive des pièces justificatives est précisée en annexe. L'institution peut être amenée à vérifier l'exactitude des déclarations et demander des informations ou pièces justificatives complémentaires.

L'assurance est nulle en cas de réticence ou fausse déclaration intentionnelle de la part du participant ou de l'Adhérent.

8.4. Situation de famille du participant

Pour l'application du présent contrat, à la date de l'évènement ouvrant droit à prestations, il faut entendre pour les vocables ci-dessous :

- **Le conjoint** : l'époux(se) du participant, non-séparé(e) de corps judiciairement ;
- **Le partenaire lié par un PACS** : la personne, quel que soit son sexe, ayant conclu avec le participant un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7 du Code civil ;
- **Le concubin** : la personne, quel que soit son sexe, vivant au même domicile que le participant, de façon notoire et permanente depuis au moins deux ans à la date de l'évènement ouvrant droit à prestations, sous réserve que les concubins ne soient ni l'un ni l'autre mariés ou liés par un PACS ; aucune durée n'est exigée si un enfant au moins est né ou à naître de la vie commune.

- **Les enfants à charge :**

Sont considérés comme enfants à charge à la date de l'évènement ouvrant droit à prestations, les enfants légitimes, reconnus, adoptifs, recueillis, du participant ou de son conjoint ou partenaire lié par un PACS ou concubin, qui remplissent cumulativement les conditions suivantes :

- <u>condition d'âge</u> :
  - ✓ être âgé de moins de 18 ans,
  - ✓ ou être âgé de 18 ans à 27 ans révolus, en cas de poursuites d'études (études secondaires ou supérieures, cursus de formation en alternance ou apprentissage) ; la période de garantie pour la dernière année d'études est fixée du 1er janvier au 31 décembre ;
  - ✓ quel que soit leur âge s'agissant des enfants reconnus invalides ou handicapés avant leur 18ème anniversaire (ou avant leur 28ème anniversaire pour ceux qui respectaient les conditions de l'alinéa précédent), sous réserve qu'ils perçoivent une allocation d'éducation pour enfant handicapé ou une allocation pour adulte handicapé, prévues aux articles L. 541-1 et L. 821-1 du Code de la sécurité sociale ;

- condition de rattachement fiscal :
  - ✓ être fiscalement à charge du participant, c'est-à-dire entrer dans la détermination du quotient familial ou percevoir une pension alimentaire déductible du revenu imposable du participant.
- condition d'activité salariée :
  - ✓ ne pas exercer d'activité professionnelle ou exercer une activité professionnelle procurant des revenus inférieurs à 55 % du SMIC,
  - ✓ à l'issue des études, si l'enfant n'a pas atteint la limite d'âge de 27 ans révolus et qu'il est allocataire de Pôle emploi, la période de garantie est étendue pour une année civile (si la limite d'âge est atteinte au cours de ladite année civile, alors l'enfant cesse d'être considéré comme à charge à la date du 28ème anniversaire).

Les enfants nés ou à naître dans les 300 jours suivant le décès du participant sont considérés comme enfants à charge.

- **Les ascendants à charge :**

Les ascendants à charge au jour de l'évènement ouvrant droit à prestations sont les ascendants fiscalement à charge du participant ou qui perçoivent de ce dernier une pension alimentaire déductible de son revenu imposable.

8.5. Contrôle médical

L'institution peut faire procéder aux visites médicales, contrôles et enquêtes qu'elle jugerait nécessaires pour se prononcer sur l'ouverture ou la poursuite du service des prestations, et réclamer toutes pièces qu'elle estimera nécessaires à cette fin.

L'examen de la situation médicale du participant peut amener l'institution à adopter une position différente de celle de la Sécurité sociale.

L'institution notifie au participant les résultats du contrôle par courrier recommandé. En cas de désaccord, l'intéressé devra indiquer à l'institution, dans les huit jours de la notification, les coordonnées du médecin qu'il a choisi.

Si les deux médecins, choisis respectivement par le participant et l'institution, ne peuvent parvenir à des conclusions communes, ils choisiront un tiers médecin pour les départager.

Les résultats de ce nouveau contrôle seront notifiés à l'intéressé dans les mêmes formes et délais. À défaut de contestation, par lettre recommandée, sous huitaine de la réception de ces résultats, l'intéressé est considéré comme les ayant acceptés.

Dans ces conditions, l'institution peut procéder, au vu de ce contrôle, à la suspension voire la suppression des prestations; il en sera de même en cas de refus ou opposition à contrôle par le participant.

Dans l'hypothèse d'un désaccord persistant du participant sur le contrôle médical, ou de son refus avéré de se soumettre aux visites et enquêtes jugées nécessaires par l'institution, l'intéressé devra demander, par voie de justice, la désignation d'un expert judiciaire ; les droits à prestations de l'intéressé seront suspendus tant que n'interviendra pas, soit son accord sur les conclusions des contrôles effectués, soit une décision judiciaire définitive.

ARTICLE 9. PRESCRIPTION

Toutes les actions relatives aux garanties souscrites sont prescrites par un délai de deux ans à compter de l'événement qui y donne naissance, dans les conditions et sous les réserves prévues à l'article L. 932-13 du code de la Sécurité sociale.

Toutefois, ce délai ne court :

- en cas de réticence, omission, déclaration fausse ou inexacte sur le risque couru, que du jour où l'institution en a eu connaissance,
- en cas de réalisation du risque, que du jour où les intéressés en ont eu connaissance, s'ils prouvent qu'ils ont ignorée jusque là.

Quand l'action du participant, du bénéficiaire ou de l'ayant droit contre l'institution a pour cause le recours d'un tiers, le délai de prescription ne court que du jour où ce tiers a exercé une action en justice contre l'adhérent, le participant, le bénéficiaire ou l'ayant droit ou a été indemnisé par celui-ci.

La prescription est portée à cinq ans en ce qui concerne l'incapacité de travail.

Elle est portée à dix ans lorsque le bénéficiaire n'est pas le participant et pour la couverture du risque accident, lorsque les bénéficiaires sont les ayants droit du participant décédé.

ARTICLE 10. TERRITORIALITE

Les garanties s'exercent sur le territoire français (y compris les départements d'outre-mer). Les garanties s'exercent également dans le monde entier lors de déplacements privés, de missions professionnelles de moins de trois mois ou à l'occasion d'un détachement au sens de la législation de Sécurité sociale française, hors du territoire français sauf pays formellement déconseillés par le Ministère des Affaires étrangères.

ARTICLE 11. EXCLUSIONS – DECHEANCE – LIMITATION DE GARANTIES

11.1. Exclusions concernant la garantie Incapacité temporaire de travail - Invalidité

Les faits intentionnellement et volontairement causés ou provoqués par le participant ne sont pas couverts.

11.2. Exclusions concernant la garantie Invalidité permanente partielle d'origine accidentelle

Les faits intentionnellement et volontairement causés ou provoqués par le participant ne sont pas couverts.

Sont exclues, mêmes si elles se manifestent sous une apparence accidentelle, les conséquences d'un choc émotionnel ou d'une maladie (exemples : rupture d'anévrisme, crise cardiaque, maladie nosocomiale ...)

Les prestations ne sont pas dues si l'accident résulte de l'une des causes suivantes :

- état d'ivresse constaté médicalement par un taux d'alcoolémie susceptible d'être pénalement sanctionné par la législation française en vigueur pour la conduite d'un véhicule et si le participant est reconnu comme étant responsable de l'accident ;
- usage de stupéfiants ou produits toxiques non prescrits médicalement ;

- pratiques d'ULM, deltaplane, parapente, parachutisme, sauts à l'élastique, et toutes autres formes de vol libre ;
- participation à des concours ou essais, courses, matches, compétitions sportives, lorsque cette participation comporte l'utilisation de véhicules, d'embarcations à moteur ou de moyens de vol aérien ;
- pratiques de toute activité sportive non représentée par une fédération sportive ;
- pratiques de sports à titre professionnel ;
- activités professionnelles sous la mer ;
- rixes, sauf en cas de légitime défense ;
- émeutes quel que soit le lieu où se déroulent les évènements et quels que soient les protagonistes dès lors que le participant y prend une part active ;
- fabrication et manipulation d'explosifs, de munitions ou de feux d'artifices.

11.3. Exclusions concernant les garanties Capital décès, Rente d'éducation, Rente de conjoint

Sont exclus les sinistres résultant :

- de participations aux guerres civiles et étrangères, quel que soit le lieu où se déroulent les événements et quels que soient les protagonistes dès lors que le participant y prend une part active ;
- de la désintégration du noyau atomique ou de radiations ionisantes, quelles qu'en soient l'origine et l'intensité.

11.4. Déchéance

Le bénéficiaire qui a été condamné pénalement pour avoir commis ou fait commettre un homicide sur la personne du participant, est déchu du bénéfice des garanties, celles-ci produisant leurs effets au profit des autres bénéficiaires.

11.5. Déclaration préalable en cas de déplacements groupés

Pour tout déplacement terrestre, maritime ou aérien de plus de 50 salariés et tout regroupement de plus de 200 salariés organisés en dehors des locaux habituels de travail, l'Adhérent doit adresser une déclaration préalable au moins trois semaines avant le déplacement ou le regroupement.

L'Institution se prononce sur les conditions dans lesquelles les garanties peuvent être accordées à ces salariés.

A défaut de déclaration préalable, et/ou d'acceptation de l'Institution, les prestations peuvent être réduites ou supprimées. L'engagement de l'Institution sera dans cette hypothèse limité à 100 millions d'euros par évènement ; par évènement il faut entendre un accident ou une catastrophe naturelle entraînant le décès ou l'invalidité d'au moins trois salariés. L'engagement est défini comme étant le cumul des garanties, capitaux et/ou capitaux constitutifs de rentes.

ARTICLE 12. RESILIATION DU CONTRAT

12.1. Hypothèses de résiliation du contrat

La faculté de résiliation du contrat d'assurance n'est pas offerte, tant à l'Adhérent qu'à l'Institution, la souscription du présent contrat résultant d'une obligation de mise en œuvre de l'Accord de prévoyance pour laquelle l'Institution a fait l'objet de l'attribution du marché public.

Le contrat est résilié de plein droit lorsque cette obligation conventionnelle cesse, c'est-à-dire en cas de dénonciation ou non renouvellement de la désignation, à l'initiative de la Commission Paritaire Nationale, ou de l'Institution.

Quelles que soient l'origine et la cause de la résiliation du contrat, l'Adhérent s'engage à informer l'ensemble des participants de la cessation des garanties.

12.2. Conséquences de la résiliation pour les participants et bénéficiaires de prestations

- *Salariés ou anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité (hors incapacité – invalidité)*

Les garanties prennent fin de plein droit à la date d'effet de la résiliation du contrat pour tous les participants, qu'ils soient salariés ou anciens salariés indemnisés par le régime d'assurance chômage bénéficiant du dispositif de portabilité (cf. article 6.46.4) ou en congé de fin d'activité.

Ces mêmes participants disposent de la faculté de solliciter une adhésion, à titre individuel, aux conditions et tarifs en vigueur à l'un des régimes présentés par l'Institution, sous réserve d'en faire la demande avant la date d'effet de la résiliation.

- *Salariés ou anciens salariés en incapacité temporaire de travail ou en invalidité*

Les salariés ou anciens salariés en arrêt de travail pour maladie ou accident demeurent bénéficiaires de la garantie Incapacité temporaire de travail – Invalidité, dès lors que les prestations, immédiates ou différées (invalidité), sont acquises ou nées auprès de l'Institution antérieurement à la résiliation du contrat. Les prestations continuent d'être versées à leur niveau atteint à la date de résiliation.

Ils bénéficient du maintien des garanties décès – selon l'option à la date de résiliation -, à l'exclusion des prestations liées au décès d'une autre personne que le participant, pendant ladite période d'incapacité de travail ou d'invalidité ouvrant droit à prestations au titre du présent contrat. Le maintien cesse en tout état de cause à la date de reprise d'une activité professionnelle totale, de cessation du versement des prestations du régime général de la Sécurité sociale, ou de prise d'effet de la retraite du régime général de la Sécurité sociale (en cas de cumul emploi retraite, le maintien perdure tant que sont versées les indemnités journalières de la Sécurité sociale).

La garantie décès qui s'applique est celle en vigueur à la date de la résiliation du contrat pour les salariés présents à l'effectif. Pour les anciens salariés, il s'agit de la garantie décès en vigueur à la date de leur radiation des effectifs ou la date de fin de leur période de maintien de garantie (cas des anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité). La base de calcul des prestations est figée à la date de la résiliation.

Si le participant, tout en continuant d'être indemnisé par la Sécurité sociale, a repris une activité salariée et bénéficie de ce fait de droits au titre d'un nouveau contrat collectif de prévoyance, le maintien de garantie porte sur la base de calcul des prestations, telle que définie à l'article 8.18.1, diminuée de la base de calcul des prestations correspondant à l'activité reprise.

- *Bénéficiaires des garanties rente d'éducation et, rente de conjoint*

Les rentes d'éducation et rentes de conjoint, en cours de service ou nées antérieurement à la résiliation, sont versées jusqu'à leur terme, à leur niveau atteint à la date de la résiliation.

- *Revalorisation après résiliation*

Il incombe aux anciens Adhérents d'organiser la poursuite de la revalorisation des prestations en cours visées aux deux paragraphes précédents, ainsi que de la base de calcul des prestations relatives à la couverture du risque décès maintenue, conformément aux dispositions de l'article L 912-3 du Code de la Sécurité sociale.

ARTICLE 13. CONTROLE DE L'INSTITUTION

Malakoff Médéric Prévoyance est soumise au contrôle de l'Autorité de Contrôle Prudentiel, 61 rue Taitbout 75009 Paris.

ARTICLE 14. RECLAMATION

En cas de difficultés persistantes dans l'application du contrat, l'Adhérent et les bénéficiaires doivent en priorité contacter l'Institution :

- pour l'Adhérent : reclamation-entreprise@malakoffmederic.com
  ou à l'adresse du Service Réclamations Entreprises - 21 rue Laffitte 75009 Paris,
- pour les participants : reclamation-particulier@malakoffmederic.com
  ou à l'adresse du Service Réclamations Particuliers - 21 rue Laffitte 75009 Paris

Lorsqu'aucune solution à un litige relatif aux garanties n'a pu être trouvée avec l'Institution, l'Adhérent et les bénéficiaires peuvent, sans préjudice du droit d'agir en justice, s'adresser au médiateur du Centre Techniques des Institutions de Prévoyance (CTIP), à l'adresse suivante : 10 rue Cambacérès, 75008 PARIS.

Ce médiateur peut être saisi uniquement après épuisement des procédures internes de traitement des réclamations propres à l'Institution, étant précisé que certains litiges ne relèvent pas de sa compétence (ex : les résiliations de contrat, les augmentations de cotisations ou encore les procédures de recouvrement).

ARTICLE 15. INFORMATIQUE ET LIBERTES

Les participants sont informés que, conformément à la loi Informatique et Libertés n° 78-17 du 6 janvier 1978 modifiée par la loi du 6 août 2004, ils disposent d'un droit d'accès, de rectification et le cas échéant de suppression, de toute information les concernant figurant dans les fichiers de l'Institution et de ses éventuels mandataires intervenant dans la gestion ou l'exécution du contrat.

Sauf opposition écrite de leur part, ces informations peuvent être communiquées aux organismes de retraite ou d'assurance du groupe Malakoff Médéric ainsi qu'à ses filiales et partenaires, aux fins d'information sur leur offre de produits et services.

Les courriers sont à adresser à :

Malakoff Médéric
Pôle Informatique et Libertés
21 rue Laffitte – 75317 Paris cedex 09
ou par e-mail : sgli@malakoffmederic.com

TITRE 2 – DISPOSITIONS PARTICULIERES A CHAQUE GARANTIE

ARTICLE 16. GARANTIE CAPITAL DECES (TOUTES OPTIONS)

16.1. En cas de décès toutes causes

En cas de décès du participant, il est versé un capital dont le montant peut être variable selon la situation de famille. Son montant est fixé en pourcentage de la base de calcul des prestations.

Les éventuelles majorations pour personnes à charge sont obligatoirement versées aux personnes (ou à leur représentant légal) en considération desquelles elles sont attribuées, part parts égales entre eux.

Pour le capital hors majorations pour personnes à charge, le participant est libre de désigner un ou plusieurs bénéficiaires de son choix au moment de son affiliation ou ultérieurement.

Cette désignation peut être effectuée à l'aide de l'imprimé « désignation particulière de bénéficiaires » délivré à cet effet par l'institution ou par un acte sous seing privé ou authentique. Dans ce cas, il appartient au participant d'informer l'institution de l'existence de cette désignation particulière, l'institution n'étant tenue qu'à un seul versement au bénéficiaire apparent au regard des éléments portés à sa connaissance.

Lorsque le bénéficiaire est nommément désigné, le participant peut préciser ses coordonnées à l'institution, afin que ce bénéficiaire soit informé, en cas de décès du participant.

La désignation de bénéficiaire peut être modifiée à tout moment. Toutefois, cette désignation devient irrévocable en cas d'acceptation de celle-ci par le bénéficiaire, sauf accord de ce dernier.

En l'absence de désignation expresse de bénéficiaires par le participant ou en cas de prédécès de tous les bénéficiaires désignés, les capitaux décès sont versés dans l'ordre de priorité suivant (cf. définitions à l'article 8.48.4) :

- au conjoint du participant, non séparé de corps par jugement définitif, ou à la personne liée au participant par un pacte civil de solidarité, ou au concubin,
- à défaut, aux enfants du participant, nés ou à naître, vivants ou représentés par parts égales entre eux,
- à défaut aux ascendants à charge du participant, par parts égales entre eux,
- à défaut, aux parents du participant par parts égales entre eux et en cas de décès de l'un d'entre eux, au survivant pour la totalité,
- à défaut, aux héritiers du participant, à proportion de leur part héréditaire.

16.2. En cas d'invalidité absolue définitive (IAD)

En cas d'invalidité absolue définitive, le participant peut percevoir sur sa demande, par anticipation du capital prévu en cas de décès, un capital dont le montant est fixé en pourcentage de la base de calcul des prestations.

Ce versement anticipé met fin à la garantie « Capital décès », aucune somme n'étant due au titre du décès.

Ce versement anticipé met fin à la possibilité de changer d'option (cf. article 5.25.2).

Au sens du présent contrat, l'invalidité absolue définitive (IAD) est caractérisée par l'incapacité définitive d'exercer une activité professionnelle quelconque procurant gain, avec l'obligation de recourir à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie, sous les conditions cumulatives suivantes :

- être reconnu par la Sécurité sociale en invalidité 3ème catégorie ou atteint d'une infirmité permanente professionnelle au taux de 100%,
- bénéficier de la majoration pour assistance d'une tierce personne de cet organisme.

La demande doit être effectuée dans un délai de deux années suivant la reconnaissance par la Sécurité sociale. Le médecin conseil de l'institution a pouvoir d'apprécier la recevabilité de la demande.

Lorsque le niveau de prestations varie en fonction de la situation de famille, la situation retenue est celle existant à la date de reconnaissance de l'état d'IAD.

16.3. En cas de décès simultané ou postérieur du conjoint du participant

Pour l'application des dispositions du présent article, le vocable conjoint désigne également la personne liée au participant par un PACS ou le concubin, tels que définis à l'article 8.46.4.

En cas de décès simultané des deux conjoints (décès imputable au même évènement), le contrat prévoit le versement d'une rente d'éducation aux enfants à charge du participant, au plus tard jusqu'à l'âge de 27 ans inclus. Son montant est uniforme quel que soit l'âge de l'enfant bénéficiaire.

Lorsque le décès du conjoint survient postérieurement à celui du participant, la rente est alors versée aux enfants initialement à charge du participant qui demeureraient à la charge du conjoint à la date de son décès, sous réserve que ce dernier n'ait pas contracté de nouvel engagement, qu'il s'agisse de mariage, PACS ou concubinage.

Les modalités de versement de la rente sont précisées à l'article 16.2.

ARTICLE 17. GARANTIE ALLOCATION D'OBSEQUES (TOUTES OPTIONS)

La garantie Allocation d'obsèques a pour objet le versement d'une allocation en cas de décès :

- du participant : l'allocation est versée au conjoint, ou personne liée par un PACS ou concubin ;
- du conjoint, ou personne liée par un PACS ou concubin : l'allocation est versée au participant ;
- d'un enfant à charge : l'allocation est versée au participant.

Le montant de l'allocation est égal à un pourcentage du plafond mensuel de la Sécurité sociale (PMSS) en vigueur à la date du décès.

A défaut de bénéficiaire tel qu'indiqué ci-dessus, l'allocation est versée à la personne ayant supporté les frais d'obsèques (sur présentation de la facture acquittée) et à défaut est répartie à parts égales entre le(s) bénéficiaire(s) du capital décès prévu à l'article précédent.

En cas de décès d'un enfant de moins de 12 ans ou d'une personne sous tutelle, l'allocation ne peut excéder le montant des frais d'obsèques réellement engagés.

ARTICLE 18. GARANTIE RENTE D'EDUCATION (OPTIONS 2 ET 4)

18.1. Objet

La garantie Rente d'éducation a pour objet, en cas de décès du participant, le versement d'une rente temporaire au bénéfice de chaque enfant à charge, selon la définition exposée à l'article 8.48.4.

La rente est doublée pour les enfants à charge qui sont orphelins de père et de mère.

La rente est viagère pour les enfants invalides ou handicapés.

18.2. Paiement et durée

La date d'effet de la rente est fixée au 1er jour du mois qui suit celui au cours duquel est survenu le décès.

La rente est payable par trimestre civil, à terme échu, le premier paiement comprenant, le cas échéant, un prorata au titre de la période écoulée entre la date d'effet de la rente et la fin du trimestre.

Lorsque le montant de la rente est progressif selon l'âge de l'enfant, la majoration prend effet au premier jour du trimestre suivant l'anniversaire de l'enfant.

Lorsque l'enfant bénéficiaire devient orphelin de père et de mère postérieurement au versement de la rente, la majoration de rente prévue à l'article 18.1 prend effet à compter du 1er jour du mois suivant le décès du second parent (la rente d'éducation versée en application de l'article 16.3 « double effet » n'est pas visée par cette majoration).

La rente est versée au représentant légal de l'enfant ou à l'enfant bénéficiaire, sur sa demande, s'il a la capacité juridique.

Lorsque le bénéficiaire cesse de remplir les conditions requises (hors la limite d'âge prévue au contrat), le bénéficiaire ou son représentant légal doit en informer sans délai l'Institution.

Le bénéficiaire ou son représentant, doit justifier annuellement que les conditions requises pour la poursuite du versement des prestations continuent d'être remplies. En l'absence de justification, le versement de la rente est suspendu.

La rente cesse d'être due à la fin du trimestre civil au cours duquel l'enfant ne remplit plus les conditions pour être bénéficiaire (en tout état de cause à la date de son décès).

ARTICLE 19. GARANTIE RENTE DE CONJOINT (OPTIONS 3 ET 4)

19.1. Objet

La garantie a pour objet, en cas de décès du participant, le versement au conjoint survivant d'une rente viagère et le cas échéant d'une rente temporaire. Pour l'application de cette garantie, le vocable conjoint désigne également le partenaire lié par un PACS ou le concubin (définition à l'article 8.48.4).

La rente temporaire est versée au conjoint n'ayant pas atteint l'âge fixé par la réglementation du régime de retraite complémentaire ARRCO pour bénéficier d'une pension de réversion.

19.2. Modalités de calcul des rentes

Le montant des rentes est calculé en pourcentage de la base de calcul des prestations selon les formules suivantes :

- rente viagère : (67 – X) x pourcentage de la base de calcul
- rente temporaire : (X – 25) x pourcentage de la base de calcul

La valeur de X représente la différence de millésime entre l'année du décès et l'année de naissance, celle-ci étant au minimum égal à 1.

19.3. Paiement et durée

La date d'effet de la rente est fixée au 1er jour du mois suivant le décès du participant.

Les rentes sont payables par trimestre civil, à terme échu, le premier paiement comprenant, le cas échéant, un prorata au titre de la période écoulée entre la date d'effet de la rente et la fin du trimestre.

Le bénéficiaire doit produire annuellement une déclaration sur l'honneur avec la mention « non décédé » ou toute pièce justificative valant certificat de vie. A défaut, le versement de la rente est suspendu.

La rente temporaire cesse d'être due à la date à laquelle le conjoint a atteint l'âge fixé par la réglementation du régime de retraite complémentaire ARRCO pour bénéficier d'une pension de réversion, ou en cas de décès comme indiqué ci-après.

En cas de décès du bénéficiaire, les rentes viagère et temporaire cessent d'être dues à la fin du trimestre au cours duquel le décès est survenu.

ARTICLE 20. GARANTIE INCAPACITE TEMPORAIRE DE TRAVAIL – INVALIDITE (TOUTES OPTIONS)

20.1. Incapacité temporaire de travail

- *Objet*

Dès lors que le participant se trouve temporairement dans l'incapacité d'exercer son activité professionnelle constatée médicalement et qu'il perçoit des prestations en espèces de la Sécurité sociale au titre de l'assurance maladie ou au titre de l'assurance accidents de travail et maladies professionnelles, l'institution, sous réserve d'un éventuel contrôle médical, verse des indemnités journalières complémentaires. Celles-ci sont soumises à la règle de cumul exposée à l'article 20.3.

Les arrêts de travail indemnisés par la Sécurité sociale au titre du congé de maternité, de paternité ou d'adoption n'entrent pas dans l'objet de la garantie.

- *Franchise et calcul des prestations*

Les prestations sont versées à l'expiration d'une période de franchise fixe de 90 jours continus d'arrêt de travail.

Les indemnités journalières sont déterminées sur une base journalière correspondant à la base de calcul des prestations divisée par 365, sous déduction des prestations brutes de la Sécurité sociale.

Après un premier arrêt de travail indemnisé au titre du présent contrat, tout nouvel arrêt de travail survenant pendant la période de garantie et dans un délai de deux mois suivant la reprise du travail, ne donne pas lieu à application d'une nouvelle franchise (en dehors de celle pratiquée par la Sécurité sociale), les prestations étant versées sur les mêmes bases que l'arrêt de travail précédent.

- *Modalités de versement et durée des prestations*

L'Adhérent doit déclarer à l'Institution tout arrêt de travail susceptible d'ouvrir droit aux indemnités journalières prévues par le contrat, dès qu'il en a connaissance (sauf cas de force majeure) et au plus tard dans les deux mois suivant la fin du délai de franchise fixé ci-dessus. Au-delà de cette limite, la date de prise en charge éventuelle des indemnités journalières sera celle de la date de réception de la demande de prestations par l'Institution.

Les prestations sont réglées au fur et à mesure de la réception des décomptes de la Sécurité sociale, à l'Adhérent tant que le contrat de travail du salarié n'est pas rompu, à charge pour elle de les reverser au salarié après calcul et précompte des charges sociales. Il appartient à l'Adhérent de veiller à ce que la règle de cumul énoncée à l'article 20.320.3 soit respectée, et le cas échéant informer l'Institution que le niveau maximum de ressources est atteint et restituer l'excédent éventuel à l'Institution.

En cas de cessation du contrat de travail, les prestations sont versées directement au participant.

Le service des prestations cesse à la date de survenance de l'un des événements suivants :

- cessation du versement par la Sécurité sociale des indemnités journalières ;
- le participant ne justifie plus d'une incapacité temporaire de travail, notamment en cas de contrôle médical ;
- prise d'effet d'une pension de retraite servie par le régime général de la Sécurité sociale (en cas de cumul emploi retraite, les prestations sont versées tant que perdurent les prestations de la Sécurité sociale).

20.2. Invalidité

- *Objet*

L'Institution verse, sous réserve d'un éventuel contrôle médical, une rente d'invalidité à tout participant considéré :

- en invalidité permanente totale ou partielle lorsque, par suite d'accident ou de maladie, il est atteint d'une invalidité constatée médicalement, le mettant dans l'impossibilité totale ou partielle d'exercer une activité professionnelle,

et qui perçoit en outre de la Sécurité sociale :

- une pension d'invalidité de 1ère, 2ème ou 3ème catégorie ;
- ou une rente d'incapacité permanente, à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle dont le taux d'incapacité est au moins égal à 33 %.

La rente d'invalidité est soumise à la règle de cumul exposée à l'article 20.3.

- *Calcul des prestations*

La rente est calculée en pourcentage de la base de calcul des prestations sous déduction des prestations brutes de la Sécurité sociale.

En cas de reprise d'activité à temps partiel, le calcul des prestations pouvant être versées en tenant compte de la règle de cumul définie à l'article 20.320.3, est effectué une fois pour toutes au moment de la reprise d'activité à temps partiel.

- *Modalités de versement et durée des prestations*

Les pensions sont payables trimestriellement à terme échu, directement au bénéficiaire, le premier et le dernier paiement pouvant le cas échéant comporter un prorata de rente.

Le service des prestations cesse à la date de survenance de l'un des évènements suivants :

- cessation du versement par la Sécurité sociale de la pension d'invalidité ou rente d'incapacité permanente ;
- le participant ne justifie plus d'un état d'invalidité au sens du présent article, notamment en cas de contrôle médical ;
- prise d'effet d'une pension de retraite servie par le régime général de la Sécurité sociale.

20.3. Dispositions communes à l'incapacité temporaire et l'invalidité

- *Règle de cumul*

En aucun cas, les prestations versées en application du présent contrat ne pourront, en s'ajoutant aux prestations en espèces de même nature servies par la Sécurité sociale et par tout autre organisme de prévoyance collective obligatoire, à toute rémunération notamment en cas de reprise d'activité à temps partiel, ou prestation de l'assurance chômage, permettre au participant de disposer de ressources supérieures à la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué son activité au même poste de travail. Si tel était le cas, les prestations versées en application du présent contrat seraient réduites à due concurrence.

Pour les anciens salariés indemnisés par le régime d'assurance chômage bénéficiant du dispositif de portabilité, la limitation des indemnités journalières complémentaires à la rémunération nette d'activité est appréciée par rapport au montant net des allocations que le régime d'assurance chômage aurait versées pour la même période.

Ne sont pas prises en compte dans l'application de la présente règle de cumul les prestations versées au titre d'un contrat d'assurance Dépendance collectif ou individuel, ou au titre de l'allocation tierce personne versée par la Sécurité sociale.

- *Modification du montant des prestations de la Sécurité sociale*

Lorsque la Sécurité sociale, notamment du fait d'une mesure de sanction :

- réduit ses prestations, le versement complémentaire ne compense pas cette minoration,
- suspend ou supprime ses prestations, le versement complémentaire est suspendu.

- *Recours subrogatoire contre le tiers responsable*

Conformément à l'article 29-5 de la loi n° 85-677 du 5 juillet 1985 tendant à l'amélioration de la situation des victimes d'accident de la circulation et à l'accélération des procédures d'indemnisation, l'institution est, pour le paiement des indemnités journalières et pensions d'invalidité, subrogée dans les droits et actions du participant, du bénéficiaire ou de leurs ayants droit, contre les tiers responsables de l'accident ayant provoqué l'arrêt de travail ou l'invalidité.

Le participant victime d'un dommage causé par un tiers responsable et ouvrant droit au versement de prestations de la part de l'institution doit fournir à cette dernière, dans les meilleurs délais, tous les éléments nécessaires à la mise en œuvre de la procédure.

ARTICLE 21. GARANTIE INVALIDITE PERMANENTE D'ORIGINE ACCIDENTELLE (OPTION 1)

21.1. Objet

Seuls bénéficient des prestations prévues au présent article les participants ayant opté pour l'option 1.

Sur décision du médecin conseil de l'Institution et sous réserve d'un éventuel contrôle médical, l'Institution verse une rente au participant qui, par suite d'accident corporel (accident de la vie privée ou accident du travail), est atteint d'une invalidité permanente partielle constatée médicalement, ayant fait l'objet d'une consolidation définitive et correspondant à un taux d'incapacité au moins égal à 15 % et inférieur à 33 %.

Les participants ayant bénéficié de ces prestations ne peuvent plus changer d'option (cf. article 5.25.2).

La rente est calculée en pourcentage de la base de calcul des prestations.

21.2. Accident de la vie privée

Au sens du présent contrat, on entend par accident de la vie privée toute atteinte corporelle indépendante de la volonté du participant provenant de l'action soudaine et fortuite d'une cause extérieure, sous réserve des exclusions exposées à l'article 11.21.2.

La preuve de la relation directe de cause à effet entre l'accident et l'état d'invalidité permanente partielle incombe au participant.

L'attribution de la rente relève de la décision du médecin conseil de l'Institution, auquel devra être adressé un dossier médical sous pli confidentiel. La date d'effet de la rente est fixée à la date de consolidation des lésions telle que déterminée par le médecin conseil.

Le taux d'incapacité permanente partielle (compris entre 15 % et 33 %) est déterminé par référence au « Guide barème européen d'évaluation des atteintes à l'intégrité physique et psychique ». En cas de désaccord du participant sur la décision prise par le médecin conseil, les dispositions de l'article 8.58.5 « Contrôle médical » s'appliquent.

21.3. Accident du travail

L'accident du travail doit avoir été reconnu par la Sécurité sociale et donner lieu à versement d'une rente d'incapacité permanente de cet organisme.

21.4. Modalités de versement et durée des prestations

La rente est payable trimestriellement à terme échu, à compter de la date de consolidation définitive, directement au bénéficiaire, le premier et le dernier paiement pouvant le cas échéant comporter un prorata de rente.

Le service des prestations cesse à la date de survenance de l'un des évènements suivants :

- le participant ne justifie plus d'un état d'invalidité permanente partielle ouvrant droit à la prestation prévue au présent article (taux d'incapacité permanente devenant inférieur à 15 % ou égal ou supérieur à 33 %), notamment en cas de contrôle médical ;
- en cas d'accident du travail, cessation du versement par la Sécurité sociale de la rente d'incapacité permanente ;
- prise d'effet d'une pension de retraite servie par le régime général de la Sécurité sociale.

ARTICLE 22. TABLEAU SYNTHETIQUE DES PRESTATIONS SELON LES OPTIONS

GARANTIES AU 1ER JANVIER 2013	OPTION 1	OPTION 2	OPTION 3	OPTION 4
	en pourcentage des TA et TB de la base de calcul des prestations (1)			
CAPITAL DÉCÈS				
Décès toutes causes – Invalidité absolue définitive				
- Célibataire, veuf, divorcé, sans personne à charge	230 % si décès 460 % si IAD	100 %	100 %	100 %
- Marié, lié par un PACS ou concubin, sans personne à charge	330 %	100 %	100 %	100 %
- Quelle que soit la situation de famille, avec au moins une personne à charge (2)	430 %	150 %	175 %	100 %
- Majoration par personne à charge supplémentaire (2)	100 %	-	75 %	-
Décès simultané ou postérieur du conjoint				
- Rente annuelle versée à chaque enfant à charge	8 % jusqu'au 18ème anniversaire (27 ans inclus si poursuite d'études)			
INVALIDITÉ ABSOLUE ET DÉFINITIVE	Versement anticipé du capital décès toutes causes			
ALLOCATION D'OBSÈQUES				
- Décès d'un enfant à charge	50 % PMSS (3)			
- Décès du participant ou du conjoint	100 % PMSS (3)			
RENTE D'ÉDUCATION				
- par enfant à charge jusqu'au 11ème anniversaire	-	13 %	-	6 %
- par enfant à charge de 11ans au 18ème anniversaire	-	16 %	-	8 %
- par enfant à charge de 18 ans au 26ème anniversaire si poursuite d'études (viagère si enfant invalide ou handicapé)	-	20 %	-	10 %
- Enfant bénéficiaire orphelin de père et de mère	-	rente doublée	-	rente doublée
RENTE DE CONJOINT				
- Rente temporaire (X – 25) x % de la base de calcul (4)	-	-	0,30 %	0,25 %
- Rente viagère (67 – X) x % de la base de calcul (4)	-	-	0,60 %	0,50 %
INCAPACITÉ TEMPORAIRE DE TRAVAIL - INVALIDITÉ				
prestations exprimées sous déduction des prestations brutes de la Sécurité sociale et limitées au salaire net				
Incapacité temporaire de travail				
- Indemnités journalières versées - Franchise	85 % (indemnité journalière = 1/365ème) 90 jours d'arrêt continus			
Invalidité				
- Invalidité 1ère catégorie %	51 %			
- Invalidité 2ème ou 3ème catégorie / rente accident du travail ou maladie professionnelle dont le taux est égal ou supérieur à 66 %	85 %			
- Rente accident du travail ou maladie professionnelle dont le taux est au moins égal à 33 % et inférieur à 66 %	85 % x 3/2 N (N = taux d'incapacité)			

INVALIDITE PERMANENTE PARTIELLE D'ORIGINE ACCIDENTELLE				
- Invalidité permanente partielle d'origine accidentelle, dont le taux est au moins égal à 15 % et inférieur à 33 %	21 % TA 51 % TB	-	-	-
TAUX DE COTISATION 2013 A 2017	1,50 % TA – 1,59 % TB Répartition 100 % employeur sur la TA ; 100 % salarié sur la TB			

(1) Base de calcul des prestations définies à l'article 8.18-1 et tranches de salaire brut TA et TB définies à l'article 7.17-1;
(2) Le montant des majorations pour personnes à charge est réparti par parts égales entre lesdites personnes ;
(3) PMSS : plafond mensuel de la Sécurité sociale, en vigueur au jour du décès ;
(4) La valeur de « X » représente la différence de millésime entre l'année du décès et l'année de naissance du participant ;

ANNEXE – DEMANDE DE PRESTATIONS - PIECES JUSTIFICATIVES

A l'appui de la demande de prestations (cf. article 8.38.3) comportant l'attestation par l'Adhérent que le participant était bien garanti à la date de l'évènement ouvrant droit à prestations, ainsi que les éléments de salaire permettant de déterminer la base de calcul des prestations, seront notamment et selon le cas demandées les pièces justificatives suivantes :

Garanties en cas de décès

- copie intégrale de l'acte de décès du participant, ou notification de la Sécurité sociale relative à la perte totale et irréversible d'autonomie (invalidité de 3ème catégorie ou taux d'incapacité permanente de 100 % et versement de l'allocation pour tierce personne),
- copie intégrale de l'acte de naissance du participant délivrée depuis moins de 3 mois,
- certificat médical attestant que le décès du participant est dû à une cause naturelle ou non,
- pièces justifiant de la qualité de bénéficiaire (copie intégrale de l'acte de naissance délivrée depuis moins de 3 mois, acte notarié, certificat d'hérédité,...), ainsi que son numéro de Sécurité sociale,
- pièces justificatives relatives aux enfants à charge (avis d'imposition, certificat de scolarité, copie du jugement nommant le représentant légal, copie de jugement en cas mise sous tutelle,...),
- en cas de mariage, photocopie du livret de famille et attestation sur l'honneur de non séparation ou de divorce signée par le conjoint survivant,
- en cas de PACS, copie de la convention certifiée par le bénéficiaire non dissoute ou non rompue,
- en cas de concubinage, au moins deux justificatifs (bail commun, quittance EDF, facture téléphonique, attestation d'assurance, ...),
- si le participant bénéficie du dispositif de portabilité, attestation délivrée par le régime d'assurance chômage,
- un relevé d'identité bancaire au nom du bénéficiaire permettant le versement des prestations,

Garanties en cas d'incapacité temporaire de travail ou d'invalidité

- les décomptes de la Sécurité sociale,
- la notification de la sécurité sociale relative à l'attribution d'une pension d'invalidité ou d'une rente pour accident du travail ou maladie professionnelle,
- en cas de reprise d'activité à temps partiel, attestation mensuelle de l'employeur mentionnant le montant de la rémunération versée,
- si le participant bénéficie du dispositif de portabilité, attestation délivrée par le régime d'assurance chômage,
- dans le cadre de l'invalidité permanente partielle d'origine accidentelle spécifique à l'option 1 (taux d'incapacité compris égal ou supérieur à 15 % et inférieur à 33 %), dossier médical sous pli confidentiel destiné au médecin conseil.

Annexe C – Notice d'information

CHAMBRES DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE DE RÉGION

REGIME DE PREVOYANCE
ENSEMBLE DU PERSONNEL

CONTRAT COLLECTIF OBLIGATOIRE

NOTICE D'INFORMATION n° 6772 01/01/2013

Capital décès – Rente d'éducation – Rente de conjoint
Incapacité temporaire de travail / invalidité - Infirmité

SOMMAIRE :

Document à signer et à remettre à votre employeur

Préambule - Glossaire

DISPOSITIONS COMMUNES

- L'objet du contrat souscrit par votre employeur
- Votre affiliation
- Votre choix d'option
- Quand bénéficiez-vous des garanties ?
- Les prestations
- Prescription
- Exclusions – Déchéance – Limitations de garanties
- Les cotisations
- Comment êtes-vous informé ?

DISPOSITIONS PARTICULIERES

- La garantie Capital décès (toutes options)
- La garantie Allocation d'obsèques (toutes options)
- La garantie Rente d'éducation (options 2 et 4)
- La garantie Rente de conjoint (options 3 et 4)
- La garantie Incapacité temporaire de travail – invalidité (toutes options)
- La garantie Invalidité permanente partielle d'origine accidentelle (option 1)

ANNEXES

- Tableau des prestations en vigueur au 1er janvier 2013
- Quelles sont les pièces justificatives à fournir en cas de demande de prestations ?

IMPORTANT

Document à signer et à remettre à votre employeur

Je soussigné(e), _____

reconnais avoir reçu la notice d'information décrivant les garanties de Prévoyance

souscrites auprès de Malakoff Médéric Prévoyance par mon employeur :

_____

Ces garanties sont conformes aux dispositions du régime de prévoyance obligatoire adopté par la Commission Paritaire Nationale le 4 décembre 2012 et mis en place au sein du réseau consulaire des Chambres de commerce et d'Industrie (chapitre I de l'annexe 1 à l'article 52 du Statut du personnel administratif des Compagnies Consulaires).

Je prends note que le régime de prévoyance comporte 4 options de garanties et que la déclaration de mon employeur auprès de l'Institution entraîne mon affiliation à l'option 1. Je dispose de la faculté de choisir l'une des 3 autres options dont les garanties en cas de décès peuvent s'avérer plus adaptées à ma situation familiale (modalités exposées dans la présente notice).

A _____ **le** _____

Signature :

VERSO DE LA PAGE « ACCUSE RECEPTION » A DECOUPER

PREAMBULE

La présente notice d'information, qui vous a été remise par votre employeur au titre du contrat d'assurance qu'il a souscrit auprès de Malakoff Médéric Prévoyance, se compose de deux parties :

1. le présent document, exposant les dispositions communes à toutes les garanties du contrat, les dispositions particulières à chaque garantie et les prestations, les modalités de demande de prestations,

2. un certificat d'inscription, précisant la catégorie de personnel assurée dont vous relevez et la date à laquelle vous êtes affilié au contrat.

Cette notice est établie en conformité avec les dispositions de l'article L 932-6 du Code de la Sécurité sociale.

Votre employeur, en sa qualité de souscripteur du contrat, peut également vous apporter des précisions.

GLOSSAIRE

Il faut entendre, dans le cadre de la présente notice d'information, pour les termes ci-dessous employés :

Accord de prévoyance : L'accord adopté en Commission Paritaire Nationale le 4 décembre 2012 et annexé au Statut du personnel administratif des Compagnies Consulaires, instaurant le régime national de prévoyance complémentaire Décès - Incapacité temporaire de travail – Invalidité temporaire et permanente – Infirmité

Adhérent : votre employeur, en qualité de souscripteur du contrat d'assurance ;

Bénéficiaire : personne remplissant les conditions requises pour bénéficier des prestations au titre du présent contrat de prévoyance, c'est-à-dire vous-même et en cas de décès vos ayants droit.

Contrat d'assurance : le contrat souscrit par votre employeur, dont les dispositions contractuelles sont conformes à l'Accord de prévoyance ;

Institution : Malakoff Médéric Prévoyance ;

Participant : vous-même en tant que salarié effectivement couvert par le contrat souscrit par votre employeur, c'est-à-dire appartenant à la catégorie de personnel assurée, le cas échéant devenant ancien salarié ; une fois affilié au contrat vous devenez membre participant de l'Institution ;

Statut du personnel : Statut du personnel administratif des Compagnies Consulaires.

DISPOSITIONS COMMUNES

L'OBJET DU CONTRAT SOUSCRIT PAR VOTRE EMPLOYEUR

Le présent contrat collectif à adhésion obligatoire, mis en œuvre en application des dispositions du Statut du personnel, est assuré par Malakoff Médéric Prévoyance, institution de prévoyance régie par le Code de la sécurité sociale, dont le siège social est 21 rue Laffitte, 75009 Paris.

Le contrat a pour objet de vous faire bénéficier de garanties de prévoyance complémentaire en cas de décès ou d'invalidité absolue définitive, en cas d'incapacité temporaire de travail ou d'invalidité, sans sélection médicale et sans condition d'ancienneté, en votre qualité de salarié titulaire d'un contrat de travail quelle qu'en soit la nature.

Malakoff Médéric Prévoyance est soumise au contrôle de l'Autorité de Contrôle Prudentiel - 61 rue Taitbout - 75009 PARIS.

Le niveau des garanties du contrat a été établi en fonction de la législation et de la réglementation en vigueur à la date de leur prise d'effet. L'engagement de l'institution est acquis pour autant que ce cadre perdure.

VOTRE AFFILIATION

Vous devez être affilié à titre obligatoire dès lors que vous appartenez à la catégorie de personnel assurée, sans condition d'ancienneté et sans sélection médicale. Il appartient à votre employeur de faire le nécessaire.

L'enregistrement de votre affiliation est matérialisé par l'émission d'un certificat d'inscription. Vous devenez membre participant de l'institution.

Lors de votre affiliation, nous attirons plus particulièrement votre attention sur l'importance de prendre connaissance de deux points, afin de vérifier que les dispositions prévues par défaut vous conviennent, dans le cas contraire nous informer de votre choix :

- **l'option de garanties (rubrique ci-après),**
- **la désignation de bénéficiaire du Capital décès (cf. page 17).**

VOTRE CHOIX D'OPTION

a) Quelles sont les modalités de choix ou de changement d'options ?

Le contrat comporte, en contrepartie d'une cotisation globale d'un montant identique, plusieurs options vous permettant de choisir celle que vous considérez la plus adaptée à votre situation familiale, étant précisé que les options sont équivalentes sur le plan actuariel. Le choix porte sur la couverture du risque décès (capital décès renforcé, ou capital décès minoré complété d'une rente éducation et/ou d'une rente de conjoint).

La déclaration de votre employeur auprès de nos services entraîne votre affiliation à l'option 1 (capital décès renforcé / pas de rente éducation ni de rente de conjoint). Si cette option ne vous convient pas, il vous appartient de nous en informer en nous adressant le formulaire prévu à cet effet dûment complété et signé, soit directement soit par l'intermédiaire de l'employeur.

Pour être pris en compte, le choix d'option doit être impérativement faire l'objet d'une demande écrite de votre part, adressée à l'institution directement ou par l'intermédiaire de l'entreprise.

Vous pouvez modifier votre choix :

- à tout moment en cas de modification de situation familiale notifiée à l'Institution dans les trois mois qui suivent l'évènement (mariage ou divorce, conclusion ou dissolution d'un PACS, naissance ou adoption, décès d'un ayant droit ...) ;
- sans motif particulier, avec prise d'effet au 1er janvier, la demande devant être adressée à l'Institution avant le 31 décembre qui précède.

Toutefois, le changement d'option n'est plus possible à partir du moment où vous avez bénéficié de l'une des prestations suivantes :

- capital décès par anticipation au titre de l'invalidité absolue définitive,
- rente d'invalidité permanente partielle d'origine accidentelle prévue à l'option 1 (taux d'incapacité compris entre 15 % et 33 %).

Lorsque vous changez d'option, nous vous invitons à vérifier parallèlement la désignation de bénéficiaire du capital décès.

Application de l'option lors de l'évènement ouvrant droit à prestations

Nous attirons votre attention sur le fait que, lors d'une demande de prestations, l'Institution retient le choix d'option effectivement porté à sa connaissance à la date de l'évènement ouvrant droit à prestations (ou l'option 1 à défaut de choix).

Dans le cas d'une contestation de votre part ou de vos ayants droit quant à l'option retenue pour le calcul des prestations, la responsabilité de l'Institution ne peut être engagée dans le cas où il s'avère que vous n'avez pas procédé à un changement d'option ou n'avez pas adressé la demande écrite en temps utile. Aucune somme complémentaire ne sera due à ce titre.

D'autre part, une clause de sauvegarde est prévue dans les deux situations suivantes :

Si vous avez opté pour l'une des options comportant la garantie rente d'éducation (options 2 et 4) et que vous venez à décéder en ne laissant pas d'enfant susceptible de bénéficier de cette garantie, alors les prestations décès versées seront celles :

- de l'option 1 s'il n'existe pas de conjoint survivant,
- de l'option 3 s'il existe un conjoint survivant (rente de conjoint prévue).

Si vous avez opté pour l'une des options comportant la garantie rente de conjoint (options 3 et 4) et que vous venez à décéder en ne laissant pas de conjoint survivant, alors les prestations décès versées seront celles :

- de l'option 1 s'il n'existe pas d'enfant remplissant les conditions pour bénéficier d'une rente d'éducation,
- de l'option 2 s'il existe au moins un enfant remplissant les conditions pour bénéficier d'une rente d'éducation.

QUAND BENEFICIEZ-VOUS DES GARANTIES ?

Quand les garanties prennent-elles effet ?

Les formalités d'affiliation susvisées étant accomplies, la date à compter de laquelle vous accédez au bénéfice des garanties est fixée comme suit :

- soit la date d'effet du contrat d'assurance si vous êtes à cette date en activité ou en arrêt de travail indemnisé par la Sécurité sociale, ou encore si votre contrat de travail est suspendu dès lors que l'employeur maintient totalement ou partiellement le salaire ;
- soit ultérieurement, à la date de votre embauche.

Dans le cas où, à la date d'effet du contrat d'assurance, votre engagement ou votre contrat de travail est suspendu sans rémunération de l'employeur ni indemnisation de la Sécurité sociale, la garantie prendra effet à la date de votre reprise d'activité.

Toutefois, les modalités propres à chaque garantie peuvent prévoir un versement de prestations sous condition de franchise : c'est le cas de la garantie Incapacité temporaire de travail (cf. page 20).

D'autre part, si vous êtes en arrêt de travail pour maladie ou accident à la date d'effet du contrat d'assurance et que vous étiez couvert pour ces risques dans le cadre d'un précédent contrat collectif de prévoyance, les dispositions suivantes s'appliquent (sauf dans le cas où un accord exprès a pu être conclu avec l'assureur précédent, afin que Malakoff Médéric Prévoyance reprenne ses engagements) :

- au titre de la garantie Capital décès, vous bénéficiez de la garantie prévue au contrat sous déduction des prestations dues par l'organisme assureur précédent (maintien de la garantie décès du contrat résilié),
- au titre de la garantie Incapacité temporaire de travail – Invalidité, Malakoff Médéric Prévoyance assure uniquement la revalorisation des prestations acquises ou nées auprès de l'assureur précédent et dont le service lui incombe, tant au titre de l'incapacité temporaire de travail que de l'invalidité qui constitue une prestation différée de cet arrêt de travail.

Quand cessez-vous de bénéficier des garanties ?

Vous cessez de bénéficier des garanties à la date de survenance de l'un des évènements suivants :

- sortie de la catégorie de personnel assurée ;
- cessation du contrat de travail (sauf cas de maintien précisés aux paragraphes suivants) ;
- cessation du maintien de garanties (cas précisés aux paragraphes suivants) ;
- suspension du contrat de travail (sauf cas de maintien précisés au paragraphe suivant) ;
- prise d'effet de la retraite au régime général de la Sécurité sociale (en cas de cumul emploi retraite, le salarié est affilié au titre de son nouveau contrat de travail) ;
- cessation du congé de fin d'activité
- résiliation du contrat d'assurance (hypothèses : dénonciation ou non renouvellement de la désignation de l'Institution en tant qu'assureur du régime de prévoyance, sortie du champ d'application de l'Accord de prévoyance).

Suspension du contrat de travail : que se passe-t-il ?

En cas de suspension du contrat de travail, vous continuez de bénéficier des garanties uniquement si vous vous trouvez dans l'une des situations suivantes :

- arrêt de travail indemnisé par la Sécurité sociale (maladie, accident, congé légal maternité/adoption et paternité),
- maintien du salaire (total ou partiel).

Dans tout autre cas de suspension du contrat de travail, les garanties sont suspendues pendant la période correspondante. Toutefois, le bénéfice de la garantie décès peut être maintenu, à votre demande, dans le cas où votre contrat de travail est suspendu pour des raisons autres que médicales et ne donnant pas lieu à maintien du salaire (total ou partiel). Dans ce cas, la contribution au financement de cette garantie est entièrement à votre charge.

Cessation du contrat de travail et incapacité temporaire ou invalidité : que se passe-t-il ?

Ces dispositions vous concernent si, à la date de cessation de votre contrat de travail (ou à la date d'expiration de la période de « portabilité » décrite au paragraphe suivant), vous êtes en arrêt de travail pour maladie ou accident ouvrant droit à prestations au titre de la garantie Incapacité temporaire de travail – Invalidité.

Vous demeurez bénéficiaire de la garantie Incapacité temporaire de travail – Invalidité du contrat, dès lors que les prestations, immédiates ou différées (invalidité), sont acquises ou nées antérieurement à la cessation du contrat de travail. Les prestations sont versées jusqu'à leur échéance normale (cf. pages 20 à 23).

Les garanties en cas de décès (selon l'option choisie : Capital décès, Allocation d'obsèques et/ou Rente d'éducation et/ou Rente de conjoint) vous sont maintenues pendant ladite période d'incapacité de travail ou d'invalidité ouvrant droit à prestations du présent contrat. Le maintien cesse en tout état de cause à la date de reprise d'une activité professionnelle totale, de cessation du versement des prestations de la Sécurité sociale, ou de prise d'effet de la retraite du régime général de la Sécurité sociale (en cas de cumul emploi retraite, le maintien perdure tant que sont versées les indemnités journalières de la Sécurité sociale).

Si, tout en continuant d'être indemnisé par la Sécurité sociale comme indiqué ci-dessus, vous reprenez une activité rémunérée et bénéficiez de ce fait de droits au titre d'un nouveau contrat collectif de prévoyance, le maintien de garantie porte sur la base de calcul des prestations, telle que définie en page 11, diminuée de la base de calcul correspondant à l'activité reprise.

Cessation du contrat de travail et indemnisation du régime d'assurance chômage : que se passe-t-il ?

Le dispositif ci-après décrit est dénommé « Portabilité »

En cas de cessation du contrat de travail - sauf hypothèse de faute lourde - ouvrant droit à prise en charge par l'assurance chômage (CMAC ou Pôle emploi), vous pouvez demander à bénéficier du maintien des garanties du contrat. Les droits à garanties doivent avoir été ouverts avant la cessation du contrat de travail.

Ce dispositif est financé dans les mêmes conditions de cotisation que pour les salariés en activité. Il appartient à l'Adhérent de définir les modalités de collecte de la quote-part de cotisation à votre charge.

La durée du maintien est égale à celle du dernier contrat de travail, apprécié en mois entiers et dans la limite de 9 mois (le contrat doit donc avoir eu une durée minimale de 30 jours).

Le maintien prend effet au lendemain de la cessation du contrat de travail, sous réserve que :

- vous n'y ayez pas expressément renoncé ; cette renonciation doit avoir lieu auprès de l'entreprise dans les 10 jours suivant la cessation du contrat de travail ; elle est définitive et concerne l'ensemble des garanties de prévoyance collective dont vous bénéficiez (prévoyance et le cas échéant frais de santé) ;
- l'Adhérent nous ait adressé dans les 30 jours la demande de maintien des garanties à votre nom dûment signée par l'Adhérent et vous-même, ainsi que le justificatif de prise en charge par le régime d'assurance chômage. **A défaut, vous cessez de bénéficier des garanties à la date de cessation du contrat de travail.**

Vous devez fournir à l'Adhérent l'attestation délivrée par le régime d'assurance chômage dès que celle-ci vous aura été remise et en cas de demande de prestation, la justification de l'indemnisation en cours devra être fournie.

Le maintien cesse à la date de survenance de l'un des évènements suivants :

- reprise d'une activité professionnelle;
- cessation du versement des allocations chômage,
- expiration de la période de droits à laquelle vous pouvez prétendre (maximum 9 mois),
- prise d'effet de la retraite du régime général de la Sécurité sociale,
- résiliation du contrat d'assurance (hypothèses : dénonciation ou non renouvellement de la désignation de l'institution en tant qu'assureur du régime de prévoyance, sortie du champ d'application de l'Accord de prévoyance).

Toute suspension des allocations chômage pour cause de maladie ou pour tout autre motif n'a pas pour effet de prolonger d'autant la période de droit à maintien.

Les éventuelles modifications apportées au contrat, tant à la hausse qu'à la baisse, qui sont applicables aux salariés en activité le sont aussi à aux anciens salariés bénéficiant du dispositif.

En cas de fausse déclaration intentionnelle sur les conditions à remplir pour bénéficier du dispositif de portabilité, la garantie accordée par l'institution est nulle, les cotisations versées restant acquises à l'institution.

Que se passe t-il en cas de modification des garanties du contrat ?

Ces dispositions vous concernent si vous êtes en arrêt de travail pour maladie ou accident à la date à laquelle prennent effet des modifications de garanties.

En cas de modification des conditions de prestations de la garantie incapacité temporaire de travail - invalidité, vous restez couvert selon les modalités contractuelles en vigueur à la date d'arrêt de travail.

En cas de modification des garanties décès, les dispositions suivantes s'appliquent :

- si vous figurez toujours aux effectifs de l'entreprise ou êtes affilié au contrat en qualité d'ancien salarié ayant opté pour le dispositif de portabilité (cf. page 9), alors vous êtes couvert selon ces nouvelles modalités,
- à défaut, vous restez couvert selon les modalités en vigueur à la date de votre radiation des effectifs ou à la date d'expiration de la période de portabilité.

Que se passe t-il en cas de résiliation du contrat d'assurance ?

Au préalable, il convient de noter que, Malakoff Médéric Prévoyance ayant fait l'objet d'une désignation pour assurer le régime de prévoyance des CCI de région, la faculté de résiliation du contrat d'assurance n'est pas offerte, tant à votre employeur qu'à l'institution. Tant que cette désignation perdure, le contrat d'assurance ne peut donc pas être résilié.

Toutefois, dans le cas où cette situation se trouverait modifiée, nous vous informons ci-après des conséquences de la résiliation du contrat d'assurance. Quelles que soient l'origine et la cause de la résiliation, il appartient à l'Adhérent d'en informer l'ensemble des participants.

- *Vous êtes salarié ou ancien salarié bénéficiant du dispositif de portabilité (hors incapacité – invalidité)*

Les garanties prennent fin de plein droit à la date d'effet de la résiliation, que vous soyez salarié ou ancien salarié indemnisé par le régime d'assurance chômage bénéficiant du dispositif de portabilité (cf. page 9).

Vous pouvez solliciter une adhésion, à titre individuel, aux conditions et tarifs en vigueur à l'un des régimes présentés par l'institution, sous réserve d'en faire la demande avant la date d'effet de la résiliation.

- *Vous êtes salarié ou ancien salarié en incapacité temporaire de travail - invalidité*

Si vous êtes salarié ou ancien salarié en état d'incapacité temporaire de travail ou d'invalidité, vous demeurez bénéficiaire de la garantie incapacité temporaire de travail - invalidité dès lors que les prestations, immédiates ou différées (invalidité), sont acquises ou nées auprès de Malakoff Médéric Prévoyance antérieurement à la résiliation. Les prestations continuent d'être versées au niveau atteint à la date de la résiliation.

Les garanties en cas de décès (selon l'option choisie : Capital décès, Allocation d'obsèques et/ou Rente d'éducation et/ou Rente de conjoint) vous sont maintenues, **à l'exclusion des prestations liées au décès d'une autre personne que le participant**[1] pendant ladite période d'incapacité de travail ou d'invalidité ouvrant droit à prestations du présent contrat. Le maintien cesse en tout état de cause à la date de reprise d'une activité professionnelle totale, de cessation du versement des prestations de la Sécurité sociale, ou de prise d'effet de la retraite du régime général de la Sécurité sociale (en cas de cumul emploi retraite, le maintien perdure tant que sont versées les indemnités journalières de la Sécurité sociale).

[1] rente d'éducation prévue en cas de décès du conjoint (garantie Capital décès), allocation d'obsèques en cas de décès du conjoint ou d'un enfant à charge

La garantie décès qui s'applique est celle en vigueur à la date de la résiliation du contrat pour les salariés présents à l'effectif. Pour les anciens salariés, il s'agit de la garantie décès en vigueur à la date de leur radiation des effectifs ou la date de fin de leur période de maintien de garantie (cas des anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité). La base de calcul des prestations est figée à la date de la résiliation.

Si, tout en continuant de remplir les conditions visées ci-dessus, le participant reprend une activité rémunérée et bénéficie de ce fait de droits au titre d'un nouveau contrat collectif de prévoyance, le maintien de garantie porte sur la base de calcul des prestations (définition en page 11), diminuée de la base de calcul correspondant à l'activité reprise.

- *Bénéficiaires des garanties Rente d'éducation et Rente de conjoint*

Les rentes d'éducation et rentes de conjoint en cours de service ou nées antérieurement à la résiliation, sont versées jusqu'à leur terme, à leur niveau atteint à la date de la résiliation, donc sans revalorisation ultérieure.

- *Revalorisation après résiliation*

Il incombe aux partenaires sociaux ou à l'entreprise selon l'origine de la résiliation, d'organiser la poursuite de la revalorisation des prestations en cours visées aux deux paragraphes précédents, ainsi que de la base de calcul des prestations relative à la couverture du risque décès maintenue, conformément aux dispositions de l'article L 912-3 du Code de la Sécurité sociale.

LES PRESTATIONS

Ce chapitre recense un certain nombre de dispositions générales et définitions relatives aux prestations ; ces éléments vous seront utiles pour prendre connaissance ensuite des Dispositions particulières à chaque garantie.

Quelle est la base de calcul des prestations ?

La base servant au calcul des prestations - hors allocation d'obsèques - est égale au salaire brut limité au plafond de la tranche B (*cf.* définition en page 15), ayant donné lieu à cotisations au régime de prévoyance, au titre des douze mois civils ayant précédé le mois au cours duquel est survenu l'évènement ouvrant droit à prestations, c'est-à-dire :

- pour les garanties décès : ayant précédé le mois du décès ou le mois de l'arrêt de travail initial lorsque une période de maladie ou d'invalidité a précédé le décès ou l'invalidité absolue définitive,
- pour la garantie Incapacité temporaire de travail - Invalidité : ayant précédé le mois de l'arrêt de travail initial.

En cas d'activité incomplète au cours de la période de référence (période de maladie, contrat de travail remontant à moins de 12 mois) le salaire est reconstitué sur une base annuelle.

Lorsque le salaire pris en considération n'est pas celui précédant immédiatement le point de départ de l'incapacité temporaire de travail ou de l'invalidité ou du décès, ce salaire est le cas échéant actualisé, tant que le présent contrat est en vigueur.

Pour les anciens salariés indemnisés par le régime d'assurance chômage ayant demandé à bénéficier du dispositif de portabilité, la base de calcul des prestations est établie sur douze mois à partir de l'assiette de cotisation.

Pour la garantie Allocation d'obsèques, la prestation est déterminée en pourcentage du plafond mensuel de la Sécurité sociale (PMSS) en vigueur au jour du décès ouvrant droit à prestations.

Comment les prestations sont-elles revalorisées ?

Les prestations périodiques (indemnités journalières, rente d'invalidité, rente d'éducation rente de conjoint) peuvent être revalorisées selon le taux et la périodicité décidés par le conseil d'administration de l'institution, sous réserve et dans la limite des résultats du régime de prévoyance.

La revalorisation cesse en cas de résiliation du contrat d'assurance.

Comment votre situation de famille est-elle prise en compte ?

Pour l'application du présent contrat, à la date de l'évènement ouvrant droit à prestations, il faut entendre pour les vocables ci-dessous :

- **Le conjoint** : votre époux(se), non-séparé(e) de corps judiciairement ;
- **Le partenaire lié par un PACS** : la personne, quel que soit son sexe, avec laquelle vous avez conclu un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7 du Code civil ;
- **Le concubin** : la personne, quel que soit son sexe, vivant au même domicile que vous, de façon notoire et permanente depuis au moins deux ans à la date de l'évènement ouvrant droit à prestations, sous réserve que vous et votre concubin ne soyez ni l'un ni l'autre mariés ou liés par un PACS ; aucune durée n'est exigée si un enfant au moins est né ou à naître de la vie commune.

- **Les enfants à charge :**

Sont considérés comme enfants à votre charge à la date de l'évènement ouvrant droit à prestations, vos enfants légitimes, reconnus, adoptifs, recueillis, ou ceux de votre conjoint ou partenaire lié par un PACS ou concubin, qui remplissent cumulativement les conditions suivantes :

- <u>condition d'âge</u> :
  - ✓ être âgé de moins de 16 ans,
  - ✓ ou être âgé de 16 ans à 27 ans révolus, en cas de poursuites d'études (études secondaires ou supérieures, cursus de formation en alternance ou apprentissage) ; la période de garantie pour la dernière année d'études est fixée du 1er janvier au 31 décembre ;
  - ✓ quel que soit leur âge s'agissant des enfants reconnus invalides ou handicapés avant leur 18ème anniversaire (ou avant leur 28ème anniversaire pour ceux qui respectaient les conditions de l'alinéa précédent), sous réserve qu'ils perçoivent une allocation d'éducation pour enfant handicapé ou une allocation pour adulte handicapé, prévues aux articles L. 541-1 et L. 821-1 du Code de la sécurité sociale ;
- <u>condition de rattachement fiscal</u> :
  - ✓ être fiscalement à votre charge, c'est-à-dire entrer dans la détermination du quotient familial ou percevoir une pension alimentaire déductible de votre revenu imposable.
- <u>condition d'activité salariée</u> :
  - ✓ ne pas exercer d'activité professionnelle ou exercer une activité professionnelle procurant des revenus inférieurs à 55 % du SMIC,
  - ✓ à l'issue des études, si l'enfant n'a pas atteint la limite d'âge de 27 ans révolus et qu'il est allocataire de Pôle emploi, la période de garantie est étendue pour une année civile (si la limite d'âge est atteinte au cours de ladite année civile, alors l'enfant cesse d'être considéré comme à charge à la date du 28ème anniversaire)..

Les enfants nés ou à naître dans les 300 jours suivant votre décès sont considérés comme enfants à charge.

- **Les ascendants à charge :**

Les ascendants à charge au jour de l'évènement ouvrant droit à prestations sont les ascendants fiscalement à charge du participant ou qui perçoivent de ce dernier une pension alimentaire déductible de son revenu imposable.

Comment effectuer une demande de prestations ?

Tout évènement ouvrant droit à prestations doit être déclaré selon les modalités ou formulaires mis à disposition par l'Institution. Lorsqu'un délai de déclaration est nécessaire pour fixer le point de départ des prestations, celui-ci est indiqué au descriptif de la garantie concernée, dans la deuxième partie de la présente notice « Dispositions particulières ».

Le paiement des prestations est effectué après réception de l'ensemble des pièces justificatives, dont une liste non exhaustive est précisée en fin de document. L'Institution peut en effet être amenée à vérifier l'exactitude des déclarations de l'employeur et demander au bénéficiaire des informations ou pièces justificatives complémentaires.

Comment peut-il être effectué un contrôle médical ?

L'Institution peut faire procéder aux visites médicales, contrôles et enquêtes qu'elle jugerait nécessaires pour se prononcer sur l'ouverture ou la poursuite du service des prestations, et réclamer toutes pièces qu'elle estimera nécessaires à cette fin.

L'examen de la situation médicale du participant peut amener l'Institution à adopter une position différente de celle de la Sécurité sociale.

L'Institution notifie au participant les résultats du contrôle par courrier recommandé. En cas de désaccord, l'intéressé devra indiquer à l'Institution, dans les huit jours de la notification, les coordonnées du médecin qu'il a choisi.

Si les deux médecins, choisis respectivement par l'assuré et l'institution, ne peuvent parvenir à des conclusions communes, ils choisiront un tiers médecin pour les départager.

Les résultats de ce nouveau contrôle seront notifiés à l'intéressé dans les mêmes formes et délais. À défaut de contestation, par lettre recommandée, sous huitaine de la réception de ces résultats, l'intéressé est considéré comme les ayant acceptés.

Dans ces conditions, l'Institution peut procéder, au vu de ce contrôle, à la suspension voire la suppression des prestations; il en sera de même en cas de refus ou opposition à contrôle par l'assuré.

Dans l'hypothèse d'un désaccord persistant du participant sur le contrôle médical, ou de son refus avéré de se soumettre aux visites et enquêtes jugées nécessaires par l'Institution, l'intéressé devra demander, par voie de justice, la désignation d'un expert judiciaire ; ses droits à prestations seront suspendus tant que n'interviendra pas soit, l'accord de l'intéressé sur les conclusions des contrôles effectués soit, une décision judiciaire définitive.

PRESCRIPTION

Toutes les actions relatives aux garanties souscrites sont prescrites par un délai de deux ans à compter de l'événement qui y donne naissance, dans les conditions et sous les réserves prévues à l'article L. 932-13 du code de la Sécurité sociale.

Toutefois, ce délai ne court :

- **en cas de réticence, omission, déclaration fausse ou inexacte sur le risque couru, que du jour où l'Institution en a eu connaissance,**
- **en cas de réalisation du risque, que du jour où les intéressés en ont eu connaissance, s'ils prouvent qu'ils ont ignorée jusque là.**

Quand l'action de l'assuré, du bénéficiaire ou de l'ayant droit contre l'institution a pour cause le recours d'un tiers, le délai de prescription ne court que du jour où ce tiers a exercé une action en justice contre l'adhérent, l'assuré, le bénéficiaire ou l'ayant droit ou a été indemnisé par celui-ci.

La prescription est portée à cinq ans en ce qui concerne l'incapacité de travail.

Elle est portée à dix ans lorsque le bénéficiaire n'est pas l'assuré et pour la couverture du risque accident, lorsque les bénéficiaires sont les ayants droit de l'assuré décédé.

EXCLUSIONS – DECHEANCE – LIMITATIONS DE GARANTIES

Exclusions concernant la garantie Incapacité temporaire de travail – Invalidité

Les faits intentionnellement causés ou provoqués par le participant ne sont pas couverts.

Exclusions concernant la garantie Invalidité permanente partielle d'origine accidentelle

Les faits intentionnellement et volontairement causés ou provoqués par le participant ne sont pas couverts.

Sont exclues, mêmes si elles se manifestent sous une apparence accidentelle, les conséquences d'un choc émotionnel ou d'une maladie (exemples : rupture d'anévrisme, crise cardiaque, maladie nosocomiale ...)

Les prestations ne sont pas dues si l'accident résulte de l'une des causes suivantes :

- état d'ivresse constaté médicalement par un taux d'alcoolémie susceptible d'être pénalement sanctionné par la législation française en vigueur pour la conduite d'un véhicule et si le participant est reconnu comme étant responsable de l'accident ;
- usage de stupéfiants ou produits toxiques non prescrits médicalement ;
- pratiques d'ULM, deltaplane, parapente, parachutisme, saute à l'élastique, et toutes autres formes de vol libre ;
- participation à des concours ou essais, courses, matches, compétitions sportives, lorsque cette participation comporte l'utilisation de véhicules, d'embarcations à moteur ou de moyens de vol aérien ;
- pratiques de toute activité sportive non représentée par une fédération sportive ;
- pratiques de sports à titre professionnel ;
- activités professionnelles sous la mer ;
- rixes, sauf en cas de légitime défense ;
- émeutes quel que soit le lieu où se déroulent les évènements et quels que soient les protagonistes dès lors que le participant y prend une part active ;
- fabrication et manipulation d'explosifs, de munitions ou de feux d'artifices.

Exclusions concernant les garanties Capital décès, Rente d'éducation et Rente de conjoint

Sont exclus les sinistres résultant :

- de participations aux guerres civiles et étrangères, quel que soit le lieu où se déroulent les événements et quels que soient les protagonistes dès lors que le participant y prend une part active ;
- de la désintégration du noyau atomique ou de radiations ionisantes, quelles qu'en soient l'origine et l'intensité

Déchéance

Le bénéficiaire qui a été condamné pénalement pour avoir commis ou fait commettre un homicide sur la personne du participant, est déchu du bénéfice des garanties, celles-ci produisant leurs effets au profit des autres bénéficiaires.

Champ d'application territorial

Les garanties vous sont acquises pour autant que vous exerciez votre activité sur le territoire français y compris les départements d'outre-mer, ainsi qu'en cas de déplacement privé ou professionnel de moins de trois mois ou de détachement au sens de la législation de Sécurité sociale française, dans ou hors pays de l'Union Européenne, **sauf pays formellement déconseillés par le ministère des Affaires étrangères.**

Déplacements groupés

Pour tout déplacement terrestre, maritime ou aérien de plus de 50 salariés et tout regroupement de plus de 200 salariés organisés en dehors des locaux habituels de travail, l'entreprise doit adresser une déclaration préalable au moins trois semaines avant le déplacement ou le regroupement.

L'Institution se prononce sur les conditions dans lesquelles les garanties peuvent être accordées à ces salariés.

A défaut de déclaration préalable et/ou d'acceptation de l'Institution, les prestations peuvent être réduites ou supprimées. L'engagement de l'Institution sera dans cette hypothèse limité à 100 millions d'euros par évènement ; par événement il faut entendre un accident ou une catastrophe naturelle entraînant le décès ou l'invalidité d'au moins trois salariés. L'engagement est défini comme étant le cumul des garanties, capitaux et/ou capitaux constitutifs de rentes.

LES COTISATIONS

Le financement des garanties est assuré par le versement de cotisations assises sur le salaire brut dans la limite du plafond de la tranche B, servant de base aux cotisations de la Sécurité sociale, à l'exclusion de toutes sommes versées en raison de la rupture du contrat de travail (primes, indemnités, rappels de salaire ...) versées lors du départ de l'entreprise ou ultérieurement.

Les tranches de salaire sont définies comme suit :

- Tranche A ou « TA » : tranche de salaire limitée au plafond annuel de la Sécurité sociale,
- Tranche B ou « TB »: tranche comprise entre 1 fois et 4 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale,

En cas d'incapacité temporaire de travail ou d'invalidité, les cotisations sont dues uniquement sur la fraction de salaire éventuellement versée (aucune cotisation n'est due sur les prestations complémentaires servies par le présent contrat).

En cas de maintien de garanties dans le cadre du dispositif de portabilité exposé en page 9, l'assiette de cotisation est établie sur la base du salaire brut moyen des douze mois civils (le cas échéant moins de douze mois si le dernier contrat de travail a été d'une durée inférieure) précédant le mois de la cessation du contrat de travail.

Les taux de cotisation et la répartition part employeur / part salarié sont les suivants :

1,50 % TA – 1,59 % TB

Répartition 100 % employeur sur la TA ; 100 % salarié sur la TB.

COMMENT ETES-VOUS INFORME ?

La notice d'information

L'employeur est tenu de vous remettre, comme à chaque participant, la notice d'information établie par Malakoff Médéric Prévoyance, qui définit les garanties souscrites et leurs modalités d'entrée en vigueur ainsi que les formalités à accomplir en cas de réalisation du risque. Au cours de la vie du contrat d'assurance, votre entreprise vous informe des modifications qui sont apportées à vos droits et obligations.

La loi informatique et libertés

Conformément à la loi Informatique et Libertés n° 78-17 du 6 janvier 1978 modifiée par la loi du 6 août 2004, vous disposez d'un droit d'accès, de rectification et le cas échéant de suppression, de toute information vous concernant figurant dans les fichiers de l'Institution et de ses éventuels mandataires intervenant dans la gestion ou l'exécution du contrat souscrit par votre employeur.
Sauf opposition écrite de votre part, ces informations peuvent être communiquées aux organismes de retraite ou d'assurance du groupe Malakoff Médéric ainsi qu'à leurs filiales et partenaires, aux fins de vous informer de leur offre de produits et services.
Les courriers sont à adresser à :

Malakoff Médéric
Pôle Informatique et Libertés
21, rue Laffitte - 75317 Paris cedex 09
ou par e-mail : sgli@malakoffmederic.com

Comment formuler une réclamation ?

Votre centre de gestion est à votre disposition pour toute question relative à une demande de prestations.

En cas de difficultés persistantes dans l'application du contrat, et sans préjudice des missions de suivi du régime de prévoyance dévolues à la Commission de suivi, le participant ou le(s) bénéficiaire(s) doivent en priorité contacter l'Institution :

Malakoff Médéric
Service Réclamations Particuliers
21, rue Laffitte - 75317 Paris cedex 09
ou par e-mail : reclamation-particulier@malakoffmederic.com

Lorsqu'aucune solution à un litige relatif aux garanties n'a pu être trouvée avec l'Institution, le participant ou le(s) bénéficiaire(s) peuvent, sans préjudice du droit d'agir en justice, s'adresser au médiateur du Centre Technique des Institutions de Prévoyance (CTIP), à l'adresse suivante : 10 rue Cambacérès, 75008 PARIS.

Ce médiateur peut être saisi uniquement après épuisement des procédures internes de traitement des réclamations propres à l'Institution, étant précisé que certains litiges ne relèvent pas de sa compétence (ex : les résiliations de contrat, les augmentations de cotisations ou encore les procédures de recouvrement).

DISPOSITIONS PARTICULIERES

LA GARANTIE CAPITAL DECES (toutes options)

La garantie a pour objet le versement d'un capital si vous veniez à décéder ou être en situation d'invalidité absolue définitive.

En cas de décès toutes causes

En cas de décès, les éventuelles majorations pour personnes à charge sont obligatoirement versées aux personnes (ou à leur représentant légal) en considération desquels elles sont attribuées, part parts égales entre eux.

Pour le capital hors majorations pour personnes à charge, vous êtes libre de désigner un ou plusieurs bénéficiaires de votre choix au moment de votre affiliation ou ultérieurement.

Cette désignation peut être effectuée à l'aide de l'imprimé « désignation particulière de bénéficiaires » délivré à cet effet par l'Institution ou par un acte sous seing privé ou authentique. Dans ce cas, il vous appartient de nous informer de l'existence de cette désignation particulière, l'Institution n'étant tenue qu'à un seul versement au bénéficiaire apparent au regard des éléments portés à sa connaissance.

Lorsque vous désignez nommément un bénéficiaire, vous pouvez également préciser ses coordonnées, afin qu'il soit informé lors du décès.

La clause bénéficiaire peut être modifiée à tout moment. Toutefois, la désignation devient irrévocable en cas d'acceptation de celle-ci par le bénéficiaire, sauf accord de ce dernier.

En l'absence de désignation expresse de bénéficiaire(s) de votre part ou en cas de prédécès de tous les bénéficiaires désignés, les capitaux décès sont versés dans l'ordre de priorité suivant :

- à votre conjoint, non séparé de corps par jugement définitif, ou à la personne avec laquelle vous êtes lié par un pacte civil de solidarité, ou au concubin,
- à défaut, à vos aux enfants, nés ou à naître, vivants ou représentés, par parts égales entre eux,
- à défaut aux ascendants à votre charge, par parts égales entre eux,
- à défaut, à vos parents, par parts égales entre eux et en cas de décès de l'un d'entre eux, au survivant pour la totalité,
- à défaut, à vos héritiers, à proportion de leur part héréditaire.

En cas d'invalidité absolue définitive (IAD)

Vous pouvez demander à percevoir vous-même et par anticipation le capital prévu en cas de décès toutes causes, y compris les majorations pour enfants à charge, si vous êtes reconnu en situation d'invalidité absolue définitive.

Ce versement doit être demandé dans les deux années suivant le classement par la Sécurité sociale, et en tout état de cause avant que vous cessiez de bénéficier des garanties. Le médecin conseil de l'Institution a pouvoir d'apprécier la recevabilité de la demande.

Au sens du présent contrat, l'invalidité absolue définitive (IAD) est caractérisée par l'incapacité définitive d'exercer une activité professionnelle quelconque procurant gain, avec l'obligation de recourir à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie, sous les conditions cumulatives suivantes :

- être reconnu par la Sécurité sociale en invalidité 3ème catégorie ou atteint d'une infirmité permanente professionnelle au taux de 100%,
- bénéficier de la majoration pour assistance d'une tierce personne de cet organisme.

Lorsque le niveau de prestations varie en fonction de la situation de famille, la situation retenue est celle existant à la date de reconnaissance de l'état d'IAD.

Ce versement anticipé met fin à la garantie « Capital décès », aucune somme n'étant due au titre du décès.

Ce versement anticipé met fin à la possibilité de changer d'option.

En cas de décès simultané ou postérieur du conjoint

Pour l'application des dispositions du présent paragraphe, le vocable conjoint désigne également la personne liée à l'assuré par un PACS ou le concubin.

Dans le cas où vous et votre conjoint décéderiez simultanément (décès imputable au même évènement), le contrat prévoit le versement d'une rente d'éducation aux enfants à votre charge (définition page 12), au plus tard jusqu'à l'âge de 27 ans inclus. Son montant est uniforme quel que soit l'âge de l'enfant bénéficiaire.

Lorsque le décès du conjoint survient postérieurement, la rente est alors versée aux enfants initialement à votre charge qui demeureraient à la charge du conjoint à la date de son décès, sous réserve que ce dernier n'ait pas contracté de nouvel engagement, qu'il s'agisse de mariage, PACS ou concubinage.

Les modalités de versement de la rente sont précisées en page 19 (garantie rente d'éducation).

Cette rente est versée sous réserve que la garantie Capital décès ne soit pas résiliée à la date du décès du conjoint.

LA GARANTIE ALLOCATION D'OBSEQUES (toutes options)

La garantie Allocation d'obsèques a pour objet le versement d'une allocation en cas de décès :

- de vous-même : l'allocation est versée à votre conjoint, ou personne liée par un PACS ou concubin ;
- du conjoint, ou personne liée par un PACS ou concubin : l'allocation vous est versée ;
- d'un enfant à charge : l'allocation vous est versée.

Le montant de l'allocation est égal à un pourcentage du plafond mensuel de la Sécurité sociale (PMSS) en vigueur à la date du décès.

A défaut de bénéficiaire tel qu'indiqué ci-dessus, l'allocation est versée à la personne ayant supporté les frais d'obsèques (sur présentation de la facture acquittée) et à défaut est répartie à parts égales entre le(s) bénéficiaire(s) du capital décès prévu à l'article précédent.

En cas de décès d'un enfant de moins de 12 ans ou d'une personne sous tutelle, l'allocation ne peut excéder le montant des frais d'obsèques réellement engagés.

LA GARANTIE RENTE D'EDUCATION (options 2 et 4)

Objet de la garantie

La garantie Rente d'éducation a pour objet, en cas de décès toutes causes, le versement d'une rente temporaire au bénéfice de chaque enfant à charge (définition page 12).

La rente est doublée pour les orphelins de père et de mère, pour autant que la garantie Rente d'éducation ne soit pas résiliée à la date du décès du second parent.

La rente est viagère pour les enfants invalides ou handicapés à charge.

Modalités de versement

La date d'effet de la rente est fixée au 1er jour du mois qui suit celui au cours duquel est survenu le décès.

La rente est payable par trimestre civil, à terme échu, le premier paiement comprenant, le cas échéant, un prorata au titre de la période écoulée entre la date d'effet de la rente et la fin du trimestre.

En cas de montant de rente progressif selon l'âge de l'enfant, la majoration intervient au premier jour du trimestre suivant l'anniversaire de l'enfant.

Lorsque l'enfant bénéficiaire devient orphelin de père et de mère postérieurement au versement de la rente, la majoration de rente prend effet à compter du 1er jour du mois suivant le décès du second parent (la rente d'éducation versée en application de la garantie Capital décès « double effet » décrite en page16 n'est pas visée par cette majoration).

La rente est versée au représentant légal de l'enfant ou à l'enfant bénéficiaire, sur sa demande, s'il a la capacité juridique.

Lorsque le bénéficiaire cesse de remplir les conditions requises (hors la limite d'âge prévue au contrat), le bénéficiaire ou son représentant légal doit en informer sans délai l'institution.

Le bénéficiaire ou son représentant, doit justifier annuellement que les conditions requises pour la poursuite du versement des prestations continuent d'être remplies. En l'absence de justification, le versement de la rente est suspendu.

La rente cesse d'être due à compter du 1er jour du trimestre suivant la date à laquelle le bénéficiaire ne réunit plus les conditions d'âge et/ou de situations exigées lors de l'ouverture des droits ; le service de la rente ne peut en aucun cas être repris.

LA GARANTIE RENTE DE CONJOINT (options 3 et 4)

Objet de la garantie

La garantie a pour objet, en cas de décès toutes causes, le versement à votre conjoint survivant d'une rente viagère et le cas échéant d'une rente temporaire. Pour l'application de cette garantie, le vocable conjoint désigne également le partenaire lié par un PACS ou le concubin (définition page 12).

La rente temporaire est versée au conjoint n'ayant pas atteint l'âge fixé par la réglementation du régime de retraite complémentaire ARRCO pour bénéficier d'une pension de réversion.

Modalités de calcul des rentes

Le montant des rentes est calculé en pourcentage de la base de calcul des prestations selon les formules suivantes :

- rente viagère : (67 – X) x pourcentage de la base de calcul
- rente temporaire : (X – 25) x pourcentage de la base de calcul

La valeur de X représente la différence de millésime entre l'année du décès et l'année de naissance, celle-ci étant au minimum égal à 1.

Modalités de versement

La date d'effet de la rente est fixée au 1er jour du mois suivant le décès du participant.

Les rentes sont payables par trimestre civil, à terme échu, le premier paiement comprenant, le cas échéant, un prorata au titre de la période écoulée entre la date d'effet de la rente et la fin du trimestre.

Le bénéficiaire doit produire annuellement une déclaration sur l'honneur avec la mention « non décédé » ou toute pièce justificative valant certificat de vie. A défaut, le versement de la rente est suspendu.

La rente temporaire cesse d'être due à la date à laquelle le conjoint a atteint l'âge fixé par la réglementation du régime de retraite complémentaire ARRCO pour bénéficier d'une pension de réversion, ou en cas de décès comme indiqué ci-après.

En cas de décès du bénéficiaire, les rentes viagère et temporaire cessent d'être dues à la fin du trimestre au cours duquel le décès est survenu.

LA GARANTIE INCAPACITE TEMPORAIRE DE TRAVAIL – INVALIDITE (toutes options)

La garantie incapacité temporaire de travail et invalidité a pour objet de vous indemniser, si vous veniez, par suite de maladie ou d'accident indemnisé par la Sécurité sociale, à devoir interrompre partiellement ou totalement votre activité au sein de l'entreprise.

Incapacité temporaire de travail

- *Objet*

Dès lors que vous vous trouvez temporairement dans l'incapacité constatée médicalement d'exercer votre activité professionnelle et bénéficiez du versement des indemnités journalières de la Sécurité sociale au titre de l'assurance maladie ou au titre de l'assurance accidents de travail et maladies professionnelles, l'Institution, sous réserve d'un éventuel contrôle médical, verse des indemnités journalières complémentaires. Celles-ci sont soumises à la règle de cumul exposée en pages 21 et 22.

Les arrêts de travail indemnisés par la Sécurité sociale au titre du congé de maternité, de paternité ou d'adoption n'entrent pas dans l'objet de la garantie.

- *Franchise et calcul des prestations*

Les prestations sont versées à l'expiration d'une période de franchise fixe de 90 jours continus d'arrêt de travail.

Les indemnités journalières sont déterminées sur une base journalière correspondant à la base de calcul des prestations divisée par 365, sous déduction des prestations brutes de la Sécurité sociale.

Après un premier arrêt de travail indemnisé au titre du présent contrat, tout nouvel arrêt de travail survenant pendant la période de garantie et dans un délai de deux mois suivant la reprise du travail, ne donne pas lieu à application d'une nouvelle franchise (en dehors de celle pratiquée par la Sécurité sociale), les prestations étant versées sur les mêmes bases que l'arrêt de travail précédent.

- *Modalités de versement et durée des prestations*

L'Adhérent (à défaut vous-même) doit nous déclarer tout arrêt de travail susceptible d'ouvrir droit aux indemnités journalières prévues par le contrat, dès qu'elle en a connaissance - sauf cas de force majeure - et au plus tard dans les deux mois suivant la fin du délai de franchise fixé ci-dessus. Passé ce délai, la date de prise en charge éventuelle des indemnités journalières sera celle de la date de réception de la demande de prestations par nos services.

Les prestations sont réglées au fur et à mesure de la réception des décomptes de la Sécurité sociale, à votre employeur tant que votre contrat de travail n'est pas rompu, à charge pour lui de vous les reverser après calcul et précompte des charges sociales. En cas de cessation du contrat de travail, les prestations vous sont versées directement.

Le service des prestations cesse à la date de survenance de l'un des évènements suivants :

- cessation du versement par la Sécurité sociale des indemnités journalières ;
- vous ne justifiez plus d'une incapacité temporaire de travail, notamment en cas de contrôle médical ;
- prise d'effet d'une pension de retraite servie par le régime général de la Sécurité sociale (en cas de cumul emploi retraite, les prestations sont versées tant que perdurent les prestations de la Sécurité sociale).

Invalidité

- *Objet*

Il vous sera attribué une rente d'invalidité, sous réserve d'un éventuel contrôle médical, si vous venez à être considéré :

- en invalidité permanente totale ou partielle lorsque, par suite d'accident ou de maladie, vous êtes atteint d'une invalidité vous mettant dans l'impossibilité totale ou partielle d'exercer une activité professionnelle ;

et si vous bénéficiez en outre :

- d'une pension d'invalidité de 1ère, 2ème ou 3ème catégorie de la Sécurité sociale ;
- ou d'une rente d'incapacité permanente reconnue par la Sécurité sociale, à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, dont le taux d'incapacité est au moins égal à 33 %.

La rente est soumise à la règle de cumul exposée en pages 21 et 22.

- *Calcul des prestations*

La rente est calculée en pourcentage de la base de calcul des prestations, sous déduction des prestations brutes de la Sécurité sociale.

En cas de reprise d'activité à temps partiel, le calcul des prestations pouvant être versées en tenant compte de la règle de cumul définie en pages 21 et 22, est effectué une fois pour toutes au moment de la reprise d'activité.

- *Modalités de versement et durée des prestations*

Les pensions sont payables trimestriellement à terme échu, directement au bénéficiaire, le premier et le dernier paiement pouvant le cas échéant comporter un prorata de rente.

Le service des prestations cesse à la date de survenance de l'un des évènements suivants :

- cessation du versement par la Sécurité sociale de la pension d'invalidité ou rente d'incapacité permanente ;
- vous ne justifiez plus d'un état d'invalidité au sens du présent article, notamment en cas de contrôle médical ;
- prise d'effet d'une pension de retraite servie par le régime général de la Sécurité sociale.

Dispositions communes à l'incapacité temporaire de travail et l'invalidité

- *Règle de cumul*

En aucun cas, les prestations versées en application du contrat ne pourront, en s'ajoutant aux prestations en espèces de même nature servies par la Sécurité sociale et par tout autre organisme de prévoyance collective obligatoire, à toute rémunération notamment en cas de reprise d'activité à temps partiel, ou prestation de l'assurance chômage, permettre que vous disposiez de ressources supérieures à la rémunération que vous auriez perçue si vous aviez continué votre activité au même poste de travail. Si tel était le cas, les prestations versées en application du contrat seraient réduites à due concurrence.

Dans le cas où vous bénéficiez du dispositif de portabilité décrit en page 9, la limitation des indemnités journalières complémentaires à la rémunération nette d'activité est appréciée par rapport au montant net des allocations que le régime d'assurance chômage aurait versées pour la même période.

Ne sont pas prises en compte dans l'application de la présente règle de cumul les prestations versées au titre d'un contrat d'assurance Dépendance collectif ou individuel, ou au titre de l'allocation tierce personne versée par la Sécurité sociale.

- *Modification du montant des prestations de la Sécurité sociale*

Lorsque la Sécurité sociale, notamment du fait d'une mesure de sanction :

- réduit ses prestations, le versement complémentaire ne compense pas cette minoration,
- suspend ou supprime ses prestations, le versement complémentaire est suspendu.

- *Recours subrogatoire contre le tiers responsable*

Conformément à l'article 29-5 de la loi n° 85-677 du 5 juillet 1985 tendant à l'amélioration de la situation des victimes d'accident de la circulation et à l'accélération des procédures d'indemnisation, l'institution est, pour le paiement des indemnités journalières et pensions d'invalidité, subrogée dans les droits et actions du participant, du bénéficiaire ou de leurs ayants droit, contre les tiers responsables de l'accident ayant provoqué l'arrêt de travail ou l'invalidité.

Le participant victime d'un dommage causé par un tiers responsable et ouvrant droit au versement de prestations de la part de l'institution doit fournir à cette dernière, dans les meilleurs délais, tous les éléments nécessaires à la mise en œuvre de la procédure.

LA GARANTIE INVALIDITE PERMANENTE PARTIELLE D'ORIGINE ACCIDENTELLE (option 1)

Objet

Vous bénéficiez de la couverture décrite à la présente rubrique uniquement si vous avez opté pour l'option 1.

Sur décision du médecin conseil de l'institution et sous réserve d'un éventuel contrôle médical, l'institution verse une rente dans le cas où, par suite d'accident corporel (accident de la vie privée ou accident du travail), vous êtes atteint d'une invalidité permanente partielle constatée médicalement, ayant fait l'objet d'une consolidation définitive et correspondant à un taux d'incapacité au moins égal à 15 % et inférieur à 33 %.

Dès lors que vous avez bénéficié de ces prestations, vous ne pouvez plus changer d'option.

La rente est calculée en pourcentage de la base de calcul des prestations.

Accident de la vie privée

Au sens du présent contrat, on entend par accident de la vie privée toute atteinte corporelle indépendante de votre volonté provenant de l'action soudaine et fortuite d'une cause extérieure, sous réserve des exclusions exposées en pages 14 et 15.

La preuve de la relation directe de cause à effet entre l'accident et l'état d'invalidité permanente partielle vous incombe.

L'attribution de la rente relève de la décision du médecin conseil de l'institution, auquel devra être adressé un dossier médical sous pli confidentiel. La date d'effet de la rente est fixée à la date de consolidation des lésions telle que déterminée par le médecin conseil.

Le taux d'incapacité permanente partielle (compris entre 15 % et 33 %) est déterminé par référence au « Guide barème européen d'évaluation des atteintes à l'intégrité physique et psychique ».

En cas de désaccord de votre part sur la décision prise par le médecin conseil, les dispositions exposées en page 13 « Contrôle médical » s'appliquent.

Accident du travail

L'accident du travail doit avoir été reconnu par la Sécurité sociale et donner lieu à versement d'une rente d'incapacité permanente de cet organisme (taux d'incapacité permanente compris entre 15 % et 33 %).

Modalités de versement et durée des prestations

La rente est payable trimestriellement à terme échu, à compter de la date de consolidation définitive, directement au bénéficiaire, le premier et le dernier paiement pouvant le cas échéant comporter un prorata de rente.

Le service des prestations cesse à la date de survenance de l'un des évènements suivants :

- vous ne justifiez plus d'un état d'invalidité permanente partielle ouvrant droit à la prestation (taux d'incapacité permanente devenant inférieur à 15 % ou égal ou supérieur à 33 %), notamment en cas de contrôle médical ;
- en cas d'accident du travail, cessation du versement par la Sécurité sociale de la rente d'incapacité permanente ;
- prise d'effet d'une pension de retraite servie par le régime général de la Sécurité sociale.

ANNEXES

TABLEAU DES PRESTATIONS EN VIGUEUR AU 1ER JANVIER 2013

GARANTIES AU 1ER JANVIER 2013	OPTION 1	OPTION 2	OPTION 3	OPTION 4
	en pourcentage des TA et TB de la base de calcul des prestations (1)			
CAPITAL DECES				
Décès toutes causes – Invalidité absolue définitive				
- Célibataire, veuf, divorcé, sans personne à charge	230 % si décès 460 % si IAD	100 %	100 %	100 %
- Marié, lié par un PACS ou concubin, sans personne à charge	330 %	100 %	100 %	100 %
- Quelle que soit la situation de famille, avec au moins une personne à charge (2)	430 %	150 %	175 %	100 %
- Majoration par personne à charge supplémentaire (2)	100 %	-	75 %	-
Décès simultané ou postérieur du conjoint				
- Rente annuelle versée à chaque enfant à charge	8 % jusqu'au 18ème anniversaire (27 ans inclus si poursuite d'études)			
INVALIDITE ABSOLUE ET DEFINITIVE	Versement du capital décès par anticipation			
ALLOCATION D'OBSEQUES				
- Décès d'un enfant à charge	50 % PMSS (3)			
- Décès du participant ou du conjoint	100 % PMSS (3)			
RENTE EDUCATION				
- par enfant à charge jusqu'au 11ème anniversaire	-	13 %	-	6 %
- par enfant à charge de 11ans au 18ème anniversaire	-	16 %	-	8 %
- par enfant à charge de 18 ans au 28ème anniversaire si poursuite d'études (viagère si enfant invalide ou handicapé)	-	20 %	-	10 %
- Enfant bénéficiaire orphelin de père et de mère	-	rente doublée	-	rente doublée
RENTE DE CONJOINT				
- Rente temporaire (X – 25) x % de la base de calcul (4)	-	-	0,30 %	0,25 %
- Rente viagère (67 – X) x % de la base de calcul (4)	-	-	0,60 %	0,50 %

INCAPACITE TEMPORAIRE DE TRAVAIL - INVALIDITE					
prestations exprimées sous déduction des prestations brutes de la Sécurité sociale et limitées au salaire net					
Incapacité temporaire de travail					
- Indemnités journalières versées - Franchise	85 % (indemnité journalière = 1/365ème) 90 jours d'arrêt continus				
Invalidité					
- Invalidité 1ère catégorie %	51 %				
- Invalidité 2ème ou 3ème catégorie / rente accident du travail ou maladie professionnelle dont le taux est égal ou supérieur à 66 %	85 %				
- Rente accident du travail ou maladie professionnelle dont le taux est au moins égal à 33 % et inférieur à 66 %	85 % x 3/2 N (N = taux d'incapacité)				
INVALIDITE PERMANENTE PARTIELLE D'ORIGINE ACCIDENTELLE					
- Invalidité permanente partielle d'origine accidentelle, dont le taux est au moins égal à 15 % et inférieur à 33 %	21 % TA 51 % TB	-	-	-	
TAUX DE COTISATION 2013 A 2017	1,50 % TA – 1,69 % TB Répartition 100 % employeur sur la TA ; 100 % salarié sur la TB				

(1) Base de calcul des prestations définies en page 11 et tranches de salaire brut TA et TB définies en page 15 ;
(2) Le montant des majorations pour personnes à charge est réparti par parts égales entre lesdites personnes ;
(3) PMSS : plafond mensuel de la Sécurité sociale, en vigueur au jour du décès ;
(4) La valeur de « X » représente la différence de millésime entre l'année du décès et l'année de naissance du participant ;

QUELLES SONT LES PIECES A FOURNIR EN CAS DE DEMANDE DE PRESTATIONS ?

Le versement des prestations est subordonné à la réception par l'institution de toutes pièces justificatives nécessaires à l'appréciation des conditions de mise en œuvre de la garantie, à la détermination du montant des prestations et du (des) bénéficiaire(s).

Le formulaire de demande de prestations comportant la liste des pièces à fournir en fonction de la situation, est mis à disposition par l'institution sur demande.

Lors de l'instruction du dossier, l'institution peut être amenée à compléter la liste des pièces justificatives.

A l'appui de la demande de prestations comportant l'attestation par l'entreprise que vous étiez était bien garanti à la date de l'évènement ouvrant droit à prestation, ainsi que les éléments de salaire permettant de déterminer la base de calcul, seront notamment et selon le cas demandées les pièces justificatives suivantes :

Garanties en cas de décès

- copie intégrale de l'acte de décès de l'assuré, ou notification de la Sécurité sociale relative à l'invalidité absolue définitive,
- copie intégrale de l'acte de naissance de l'assuré délivrée depuis moins de 3 mois,
- certificat médical attestant que le décès de l'assuré est dû à une cause naturelle ou non,
- pièces justifiant de la qualité de bénéficiaire (copie intégrale de l'acte de naissance délivrée depuis moins de 3 mois, acte notarié, certificat d'hérédité...),
- pièces justificatives relatives aux enfants à charge (avis d'imposition, certificat de scolarité, copie du jugement nommant le représentant légal de l'enfant...),
- en cas de mariage, photocopie du livret de famille et attestation sur l'honneur de non séparation ou de divorce signée par le conjoint survivant,
- en cas de PACS, copie de la convention certifiée par le bénéficiaire non dissoute ou non rompue,
- en cas de concubinage, au moins deux justificatifs (bail commun, quittance EDF, facture téléphonique, attestation d'assurance, ...),
- en cas de dispositif de portabilité, attestation délivrée par le régime d'assurance chômage (CMAC ou Pôle emploi),
- un relevé d'identité bancaire au nom du bénéficiaire permettant le versement des prestations.

Garanties en cas d'incapacité temporaire de travail ou d'invalidité

- les décomptes d'indemnités journalières de la Sécurité sociale,
- la notification de la sécurité sociale relative à l'attribution d'une pension d'invalidité ou d'une rente pour accident du travail / maladie professionnelle,
- en cas de reprise d'activité à temps partiel, attestation mensuelle de l'employeur mentionnant le montant de la rémunération versée,
- en cas de dispositif de portabilité, attestation délivrée par le régime d'assurance chômage (CMAC ou Pôle emploi),
- dans le cadre de l'invalidité permanente partielle d'origine accidentelle spécifique à l'option 1 (taux d'incapacité compris égal ou supérieur à 15 % et inférieur à 33 %), dossier médical sous pli confidentiel destiné au médecin conseil.

LES COORDONNEES UTILES

Par courrier

Le versement des prestations, pour l'ensemble des Chambres de commerce et d'industrie de région, est géré par un centre de gestion unique.

Lors de la mise en service de la présente notice, les coordonnées du centre de gestion des prestations sont les suivantes :

Malakoff Médéric
Prestations prévoyance collective
16 – 18 rue de Queuleu
BP 75150
57074 METZ cédex 3

Tél : 03.87.52.35.83 (garanties en cas d'arrêt de travail)
Tél : 03.87.52.23.42 (garanties en cas de décès)
Fax : 03.87.52.35.61

Par téléphone

3932 (prix d'un appel local hors surcoût éventuel de votre opérateur),
accessible du lundi au vendredi de 8 H 30 à 21 H, le samedi de 9 H à 18 H (sauf jours fériés)

Des services accessibles via Internet

Malakoff Médéric Prévoyance met en œuvre des services, accessibles notamment sur votre espace sécurisé Internet TOUTM

www.malakoffmederic.com

Ces services ont pour but de vous apporter des informations sur vos garanties de prévoyance et vous aider dans vos démarches en cas de demande de prestations.

Plus généralement, vous trouverez également présentées sur le site des informations concernant les domaines de la retraite, la prévoyance et la santé.

CONSIGNES D'IMPRESSION : A INSERER SUR 2 PAGES A DECOUPER (VERSO BLANC) :

référence 6774 (bulletin choix options)
référence 2418 (désignation bénéficiaire « retour Metz »)

ANNEXE 4

Motion

Les partenaires sociaux réunis en Commission Paritaire Nationale, prenant acte des possibilités de mutation des agents offertes aux CCI de Région comme à tout employeur public, décident que tout agent qui se verrait imposer une mutation géographique doit bénéficier d'un entretien individuel avec la Direction des Ressources Humaines de la CCI de Région.

A l'issue de cet entretien, s'il conteste cette mutation géographique, il pourrait saisir, en lui communiquant un dossier motivé, pour avis, la CPLIR.

Celle-ci, saisie par l'agent par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, doit rendre un avis dans les 15 jours ouvrés suivants. Son avis est transmis à l'agent concerné ainsi qu'à la CCI de Région qui prendra ainsi sa décision définitive en toute connaissance de cause.

ANNEXE 5

Motion

Réunis en Commission Paritaire Nationale le 19 décembre 2012, les partenaires sociaux ont notamment adopté des mesures relatives :

- au nombre de représentants du personnel en Commission Paritaire Régionale et aux heures de délégation dont ils bénéficient ;
- au nombre de membres des Instances Locales de Concertation et aux heures de délégation dont ils bénéficient ;
- au nombre de délégués syndicaux pouvant être désignés par CCI de Région et aux heures de délégation dont ils bénéficient.

Sur l'ensemble de ces dispositions, les partenaires sociaux décident de réaliser un état des lieux avant la fin de l'année 2014.

Soucieux de favoriser la mise en place d'un dialogue social de qualité, ils s'engagent à faire le point sur l'application de ces dispositions et le cas échéant d'ouvrir de nouvelles négociations avant le 30 juin 2015.

ANNEXE 6

ELECTIONS DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL A LA COMMISSION PARITAIRE REGIONALE ET A LA COMMISSION PARITAIRE DE CCI FRANCE LES 19 MARS ET 11 AVRIL 2013

PROJET DE PROTOCOLE ACCORD ELECTORAL NATIONAL

Préambule

Les élections pour la désignation des représentants titulaires et suppléants à la Commission Paritaire Régionale auront lieu au sein de chaque CCIR dans le cadre des dispositions légales, réglementaires et statutaires qui leur sont applicables.

Les élections pour la désignation des représentants titulaires et suppléants à la Commission Paritaire de CCI France auront lieu au sein de CCI France dans le cadre des mêmes dispositions.

Chaque CCI de Région ainsi que CCI France adaptera le présent protocole national à ses contraintes organisationnelles, dans le respect des dispositions du présent protocole national.

Chaque CCI de Région et CCI France établissent à cette fin un protocole d'accord électoral. Doivent être invitées à discuter de ce protocole les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel ainsi que celles représentatives dans chaque Compagnie Consulaire depuis les dernières élections professionnelles de janvier – février 2011.

La validité du protocole électoral régional est subordonnée à la signature d'au moins une organisation syndicale telle que définie ci-dessus.

En cas d'échec des discussions des modalités pratiques de mise en œuvre du protocole électoral national, celui-ci, adopté par les partenaires sociaux en CPN s'applique pleinement et entièrement, les modalités pratiques des élections étant fixées unilatéralement par la CCI de Région concernée.

Conformément à l'article 61 du décret n° 2010-1463 du 1er décembre 2010 mettant en œuvre la réforme du réseau des chambres de commerce et d'industrie les représentants du personnel seront élus au scrutin de liste et à la représentation proportionnelle avec répartition des restes selon la plus forte moyenne.

Les collaborateurs travaillant au sein des services industriels et commerciaux, quels que soient leur statut juridique et leurs fonctions, sont exclus du présent processus électoral et relèvent des dispositions applicables aux institutions représentatives du personnel de droit privé.

Pour les élections des représentants du personnel en Commission Paritaire Régionale et à la Commission Paritaire de CCI France, sont appliquées, par analogie, toutes les règles du code du travail relatives à l'organisation, au déroulement et au résultat du vote, à l'exception des règles relatives au protocole d'accord électoral.

1 – Effectif

La notion d'effectif s'entend en équivalent temps plein. Elle exclut le directeur général de la CCIR (et le cas échéant de CCI France) ainsi que ceux des CCIT de la région.

Sont donc pris en compte pour le calcul de l'effectif au 1er janvier 2013, au prorata de leur temps de travail au cours des douze derniers mois :

- les agents titulaires et les agents en stage probatoire occupant un emploi permanent à temps complet ;
- les agents titulaires et les agents en stage probatoire à temps partiel ;
- les agents mis à disposition par la CCI sur la base de l'article 28 du Statut au sein d'un autre établissement et rémunérés par elle (hors agents mis à disposition sur la base de la loi du 20 avril 2005) ;
- les agents en détachement au sein de la CCI ;
- les agents en contrat à durée déterminée, à temps complet ou à temps partiel, sauf s'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat est suspendu.

2 – Electorat

Sont électeurs à la Commission Paritaire Régionale, s'ils travaillent au moins à mi-temps et ont une ancienneté d'au moins un an, les agents statutaires permanents (titulaire et en stage probatoire) et les agents publics relevant du titre IV, à l'exception du Directeur Général de la CCIR (ou de CCI France) et les directeurs généraux de CCIT.

Les conditions pour être électeur s'apprécient à la date fixée pour le premier tour du scrutin, tant pour le premier tour de scrutin que le second.

Conformément, aux dispositions et règlementaires, les agents employés, agents de maîtrise et cadres constituent trois collèges distincts.

Les collaborateurs bénéficiant du statut « cadre » en application de l'ancienne classification antérieure à 2008 et pour lesquels ce statut a été maintenu à titre individuel dans le cadre de la nouvelle classification sont électeurs du collège cadre.

Sont électeurs du collège « employés », les collaborateurs occupant un emploi de niveaux 1 à 3 compris

Sont électeurs du collège « agents de maîtrise », les collaborateurs occupant un emploi de niveaux 4 et 5 compris.

Sont électeurs du collège cadre :

- les collaborateurs occupant un emploi de niveaux 6 et au-delà
- les collaborateurs bénéficiant du statut cadre en application de l'ancienne classification en vigueur et pour lesquels ce statut a été maintenu à titre individuel dans le cadre de la nouvelle classification.

Les listes électorales, établies par la direction pour chaque collège, seront arrêtées un mois avant la date fixée pour le premier tour.

Elles sont déposées pour consultation à la Direction Générale ou à la DRH de la CCIR et accessibles via l'intranet de chaque CCIR. Elles seront affichées dans tous les établissements de la CCIR et dans tous les établissements des CCIT qui lui sont rattachés [lieu……] à dater du [date……] (quinze jours au moins avant le scrutin)

Elles sont transmises simultanément aux organisations syndicales représentatives présentes dans la CCIR et les CCIT.

Des réclamations au sujet des inscriptions ou omissions sur la liste électorale peuvent être formulées auprès du directeur général de la CCIR ou du DRH de la CCIR jusqu'à la veille du scrutin.

3 – Eligibilité

Sont éligibles, les agents statutaires permanents titularisés âgés de 18 ans accomplis, ayant la qualité d'électeur en position d'activité dans la CCIR et travaillant dans le réseau consulaire depuis un an au moins, à l'exclusion :

- du Directeur Général, du conjoint, des ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré du Président ou du Directeur Général de la CCIR ;
- de tous les collaborateurs des SIC gérés par les CCI, qu'ils soient employés dans les conditions du droit privé ou reconnus par la jurisprudence comme agents de droit public.

Sont en position d'activité, les agents titulaires présents ou dont l'engagement ou le contrat sont suspendus à la date du premier tour des élections pour maladie, maternité, paternité, adoption, accident du travail, en congé individuel de formation, en congé de perfectionnement, en congé dans le cadre du compte épargne temps.

Les conditions pour être éligibles s'apprécient à la date fixée pour le premier tour du scrutin.

4 – Candidatures

Il est rappelé que sont en droit de présenter des listes de candidats au premier tour :
- les organisations syndicales reconnues représentatives dans la CCIR lors du premier tour des élections des représentants titulaires des commissions paritaires locales en janvier 2011
- les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau consulaire ou interprofessionnel.

Les organisations syndicales s'engagent à rechercher les voies et moyens d'atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidatures.

Dans le cas où une CCI compte plusieurs établissements, elle ne peut, par voie de dispositions locales, décider de restreindre la composition des listes en imposant sur ces listes la présence d'agent de ces différents sites.

5 – Nombre et répartition des sièges (Cf. Article 8 modifié du Statut)

➢ **Effectif :**

L'effectif, tel que défini à l'article 1 du présent accord, au 1er janvier 2013 est de ..... agents à la CCI de .....

Cet effectif se compose de :

- ..... [nombre] agents dont l'emploi est classé des niveaux 1 à 3 ;
- ..... [nombre] agents dont l'emploi est classé aux niveaux 4 et 5 ;
- ..... [nombre] agents dont l'emploi est classé à partir du niveau 6 ;
- ..... [nombre] agents bénéficiant à titre individuel du statut cadre (au sens de l'article 2 du présent accord).

BVT

Dès lors qu'il y a des électeurs dans l'un des trois collèges, ce collège comprend au moins un représentant titulaire.

➢ **Nombre de représentants à élire**

Chaque CCIR élit des titulaires et des suppléants, étant rappelé que les suppléants ne peuvent que remplacer les titulaires absents.

Le nombre de suppléants est égal au nombre de titulaires.

En application des dispositions du point 6.2.1 nouveau du Statut, le nombre total de représentants à élire à la CPR de la CCIR de .....est de ..... [indiquer le nombre] titulaires et de ..... [indiquer le nombre] suppléants :

- dont ..... [indiquer le nombre] pour le collège « employés »
- dont ..... [indiquer le nombre] pour le collège « agents de maîtrise »,
- dont ..... [indiquer le nombre] pour le collège « cadres ».

➢**Répartition des sièges par collèges**

La répartition des sièges par collège s'effectue proportionnellement à l'importance numérique de chaque collège électoral, selon la règle du quotient théorique. En ce qui concerne la répartition des sièges restants, il convient d'appliquer le système de la représentation proportionnelle au plus fort reste.

Dès lors qu'il y a au moins un électeur dans le collège concerné, il y a au moins un titulaire dans ce collège.

En conséquence, la répartition des sièges entre les collèges électoraux à la CPR de la CCIR de .....est ainsi convenue :

- 1er collège « employés » :
  - ..... [nombre] titulaires ;
  - ..... [nombre] suppléants ;

- 2ème collège « agents de maîtrise »
  - ..... [nombre] titulaires ;
  - ..... [nombre] suppléants

- 3ème collège « cadres »
  - ..... [nombre] titulaires ;
  - ..... [nombre] suppléants

➢**Attribution des sièges aux candidats au sein de chaque collège**

Les sièges au sein de chaque collège sont attribués selon la règle du quotient électoral et de la plus forte moyenne.

➢ **Carence dans un ou deux collèges**

En cas de carence dans au moins un collège au premier tour, un second tour est organisé.
En cas de carence dans un ou deux des trois collèges à l'issue du second tour, le ou les sièges qui auraient dû être attribués au(x) collège(s) concerné(s) sont répartis entre les candidats des autres collèges, selon la règle de la plus forte moyenne.

BG

6 – Date de scrutin

Le premier tour de scrutin est fixé pour les trois collèges au 19 mars 2013.

Un second tour sera organisé si, au premier tour de l'élection :

- aucun candidat n'a été présenté par les organisations syndicales
- tous les sièges n'ont pas été pourvus,
- le quorum n'a pas été atteint (c'est-à-dire si plus de 50% des électeurs n'ont pas voté)

Le quorum est atteint si le nombre de votants est au moins égal à la moitié des électeurs inscrits sur la liste électorale. Ne sont pas pris en compte les votes blancs ou nuls.

Même si le quorum n'est pas atteint, le premier tour doit, en tout état de cause, être dépouillé afin de servir à la mesure de l'audience des organisations syndicales au niveau local et national.

Ces situations sont appréciées séparément, scrutin par scrutin, et collège par collège.

Le second tour éventuel est fixé au 11 avril 2013.

Les scrutins se dérouleront :

- dans la salle ....., bâtiment ... de ... heures à ... heures pour le collège « employés »
- dans la salle ....., bâtiment ... de ... heures à ... heures pour le collège « agents de maîtrise »
- dans la salle ....., bâtiment ... de ... heures à ... heures pour le collège « cadres ».

(En cas d'établissements multiples indiquer les autres lieux de vote)

7 – Dépôt des listes de candidats

Pour des raisons d'ordre matériel, tenant à l'organisation du vote par correspondance et à l'impression des listes de candidats, la date limite de dépôt de candidatures est fixée, pour le premier tour, au ..... à midi au plus tard, les listes de candidats étant affichées le .....au sein de chaque CCIR et chaque CCIT et sur chaque site.

En cas de second tour, la date limite de dépôt de candidatures et la date limite de retrait des listes en présence est fixée ..... à midi au plus tard, les listes de candidats étant affichées .....

Les candidatures sont déposées :

- par liste séparée pour les titulaires et les suppléants. Chaque liste est signée par les candidats ou un mandataire ayant reçu un mandat exprès,
- auprès du Directeur Général de la CCIR ou de son représentant en deux exemplaires dont l'un sera signé par le Directeur Général de la CCIR ou son représentant (DRH ...).

Une liste ne peut comprendre plus de candidats qu'il n'y a de sièges à pourvoir.

Les listes incomplètes seront acceptées.

BG

Les doubles candidatures (titulaire et suppléant) sont admises : ainsi, en cas de double élection d'un candidat, sa candidature de titulaire l'emporte sur celle de suppléant.

En cas de liste commune déposée par plusieurs organisations syndicales, la répartition entre elles des suffrages obtenus doit être portée à la connaissance de l'employeur et des électeurs avant le déroulement des élections. A défaut, elles seront réputées avoir opté pour une répartition à parts égales. Chaque candidat figurant sur la liste devra clairement être identifié avec la mention de son organisation syndicale de référence.

Les CCI de région ne peuvent, par voie de dispositions locales, décider de restreindre la composition des listes en imposant sur ces listes la présence d'agent des différents sites ou établissements.

8 –Campagne électorale

Au premier tour, les organisations syndicales pourront remettre à la DRH de la CCIR leurs professions de foi – consistant chacun en un feuillet 21 x 29,7 - jusqu'au ..... à midi au plus tard pour qu'ils soient joints aux bulletins et enveloppes envoyés le cas échéant aux salariés devant voter par correspondance.

Au second tour, les candidats pourront remettre à la DRH de la CCIR leurs professions de foi jusqu'au .....

Le Directeur Général de la CCIR ou son représentant fait adresser à tous les électeurs par voie électronique ou postale :

- la profession de foi établie par chaque liste dès lors qu'elle lui a été remise,
- les bulletins de vote.

L'envoi par voie électronique sera impérativement doublé d'une remise de la version « papier ».

Chaque liste de candidats a le droit d'organiser une réunion d'information par site d'une heure prise sur le temps de travail du personnel, jusqu'à la veille du scrutin. Les lieux et heures de cette réunion sont déterminés en accord avec la Direction Générale de la CCIR et de la CCIT.

Chaque CCIR diffuse au moins deux tracts électoraux par organisation syndicale concernée (hors profession de foi) par voie électronique selon des modalités définies par le protocole électoral régional.
Le protocole électoral régional peut prévoir des règles complémentaires en matière de campagne électorale, concernant notamment les moyens dont disposent les organisations syndicales candidates.

9 – Bulletins de vote

Les bulletins de vote, imprimés par la Direction, porteront très lisiblement outre le nom du ou des candidats, l'indication du scrutin (titulaire ou suppléant) ainsi que l'en-tête ou le sigle de l'organisation syndicale qui présente la liste. En cas de liste intersyndicale au 1er tour, chaque personne devra clairement être identifiée avec la mention de son syndicat de référence.

Dans tous les cas, aucune autre mention ne peut être admise.

BG

69

10 – Modalités de vote

Les deux tours se déroulent dans les mêmes conditions.

Dans chaque collège et pour chaque scrutin, il y a deux votes séparés : un vote pour les titulaires et un vote pour les suppléants, déposés dans des urnes distinctes éventuellement marquées de la couleur correspondant aux bulletins et enveloppes qui lui sont destinées.

Pour l'élection des représentants titulaires, les bulletins et les enveloppes seront de couleur ..... Ils seront de couleur ..... pour celle des suppléants.

Les bulletins et les enveloppes sont disposés à l'entrée de chaque lieu de vote.

Seuls peuvent être utilisés pour le vote et sont reconnus valables les bulletins et enveloppes mis à la disposition des électeurs par la CCIR.

Avant de voter, l'électeur doit être mis en mesure de pouvoir s'isoler.

Les bulletins doivent être déposés sous enveloppe, dans des urnes, qu'il appartient à la CCIR de fournir.

Les électeurs ont la possibilité de rayer un ou plusieurs des noms sur les bulletins de vote.

Le fait de raturer l'ensemble des noms des candidats inscrits sur le bulletin fait de lui un bulletin blanc.

Les ratures interviennent pour le décompte des voix obtenues par chaque candidat ; elles n'ont pas d'incidence sur le calcul du nombre de voix obtenues par chaque liste de candidats.

- Lorsque le nom d'un candidat a été rayé, ces ratures ne sont pas prises en considération si elles n'atteignent pas 10 % des suffrages exprimés en faveur de la liste sur laquelle figure le candidat. Les candidats sont alors proclamés élus dans l'ordre de présentation ;

- Lorsque tous les candidats d'une liste ont un nombre de ratures supérieur ou égal à 10% des suffrages exprimés, il ne faut plus tenir compte de l'ordre de présentation de la liste. Il convient de classer les candidats dans l'ordre décroissant de voix obtenues. L'attribution des sièges se fait alors selon ce classement par ordre décroissant ;

- Lorsque certains candidats ont obtenu un nombre de ratures inférieur à 10% et certains autres de la liste un nombre de ratures supérieur à 10%, les sièges seront attribués :

    - en priorité par ordre de présentation aux candidats ayant obtenu moins de 10% de ratures ;
    - les sièges restants sont attribués aux autres candidats de la liste en fonction de l'ordre décroissant du nombre de voix obtenues.

Sont reconnus comme nuls :

- les bulletins trouvés dans l'urne sans enveloppe ou dans une enveloppe différente de celles mises à la disposition des électeurs ;
- les bulletins panachés, sur lesquels ont été ajoutés ou substitués des noms de candidats d'une autre liste ou de non-candidats
- les bulletins ou enveloppes portant des signes intérieurs ou extérieurs de reconnaissance ou portant des mentions injurieuses pour les candidats ou pour des tiers
- les bulletins sur lesquels l'ordre de présentation des candidats a été modifié par l'électeur
- plusieurs bulletins différents insérés dans une même enveloppe.

D'autre part, sont reconnus comme votes blancs :

- une enveloppe vide ;
- un bulletin blanc ;
- le bulletin sur lequel tous les noms de la liste de candidats ont été rayés.

11 – Vote par correspondance

Aura la faculté de voter par correspondance toute personne ayant droit de vote qui serait empêchée de voter en raison de son absence du fait de congé, maladie, maternité, paternité ou déplacement professionnel.
Il leur sera envoyé par la poste, au moins .... jours avant le scrutin :

- un bulletin de vote de chaque liste de candidats titulaires et suppléants du collège auquel ils appartiennent,
- une enveloppe pour chaque scrutin (titulaire / suppléant),
- les professions de foi
- une notice explicative, une enveloppe timbrée pour le renvoi avec, au dos, le nom de l'électeur et son collège électoral.

Les agents concernés auront également la possibilité de retirer le matériel de vote par correspondance auprès de la Direction des Ressources Humaines.

Les bulletins devront être placés dans les enveloppes de vote qui, cachetées, seront disposées dans l'enveloppe d'expédition signée au dos par l'agent, acheminée par voie postale. Cette enveloppe sera adressée à la direction des ressources humaines de la CCI de Région de .... ou à la boite postale n° .....

- option 1 : Les enveloppes des votes par correspondance sont cachetées et conservées par l'employeur jusqu'au jour du vote. Il les remet au président du bureau le jour du vote.
- option 2 : La boite postale sera relevée pendant le scrutin par un représentant de chaque organisation syndicale et un représentant de la direction. Elle sera amenée non ouverte au président du bureau de vote central avant la clôture du scrutin.

Avant la clôture du vote, le président, en présence des membres du bureau et des délégués de liste présents, décachette les enveloppes d'expédition, met les enveloppes de vote dans les urnes correspondantes et émarge pour le compte des votants ;

Les votes par correspondance sont recevables jusqu'au .....à ..... heures pour le 1er tour et jusqu'au ..... à ..... heures pour le second tour.

BG

LD

Les enveloppes reçues après ..... heures le jour du vote ne sont plus valables et seront détruites au fur et à mesure.

Le vote par procuration n'est pas autorisé.

12 – Bureaux de vote

Les deux tours se déroulent dans les mêmes conditions.

Le vote se déroulera pendant les heures de présence, dans le(s) lieu(x) et suivant des horaires fixés régionalement et localement, qui seront communiqués au personnel 15 jours au plus tard avant la date fixée pour le scrutin.

Il y a en tout état de cause par collège un bureau de vote et deux urnes (une urne « titulaires » et une urne « suppléants »).

Si l'élection se déroule en plusieurs endroits, il y a autant de bureaux de vote que de lieux différents, et bien sûr de collèges.

Chaque bureau de vote comprend un Président désigné par le Directeur Général de la CCIR ou son représentant et deux assesseurs, à savoir si possible l'électeur le plus jeune et l'électeur le plus âgé inscrits sur la liste du bureau de vote. Les membres du bureau de vote doivent être électeurs et appartenir au collège intéressé. Un candidat ne peut assurer la présidence du bureau de vote. Ces désignations se font en accord avec les intéressés.

L'installation d'un dispositif d'isolement dans la salle de vote est obligatoire.

Les électeurs doivent justifier de leur identité en présentant l'un des titres d'identité suivants :

- Carte d'Identification Consulaire
- Carte Nationale d'Identité
- Passeport
- Permis de conduire

Le bureau de vote s'assurera de la régularité et du secret du vote.

La CCIR fournit au Président du bureau de vote la liste des électeurs appelés à voter.

Après avoir voté, les électeurs émargent sur cette liste.

Un représentant de la direction et un représentant de chaque liste peut assister aux opérations électorales.

Par ailleurs, chaque liste de candidats pourra désigner un délégué de liste qui assistera aux opérations électorales.

Enfin, un représentant de chaque organisation syndicale présentant une liste de candidats, dès lors qu'il est électeur dans la Chambre, pourra également être présent sur les lieux du vote. Le temps passé par les observateurs au déroulement des élections est rémunéré comme temps de travail.

Tout incident doit être porté sur le procès-verbal.

Le dépouillement du vote

Les opérations de dépouillement se déroulent sous la responsabilité du Président et des deux assesseurs du bureau de vote.

Ces opérations se déroulent par collège.

A l'heure prévue, le bureau de vote proclame la clôture du scrutin et procède immédiatement au dépouillement.

Pour chaque collège, il convient :

- D'introduire les enveloppes intérieures des votes par correspondance dans les urnes correspondantes.
- D'ouvrir l'urne des titulaires et de compter les enveloppes trouvées dans cette urne ;
- De vérifier que le nombre des enveloppes correspond au total des votants cochés sur les listes d'émargement.
- D'ouvrir les enveloppes et ranger les bulletins en tas distincts pour chaque liste ;
- De transcrire sur des feuilles de dépouillement le nombre de bulletins recueillis.

Les mêmes opérations sont menées avec les urnes des suppléants.

Le premier tour des élections professionnelles n'est valable, du point de vue de la désignation des représentants à élire, que si le nombre de votants est au moins égal dans chaque collège et à l'intérieur d'un collège (titulaires / suppléants), à la moitié des électeurs inscrits sur la liste électorale. Pour déterminer le nombre de votants, il convient de prendre en compte le vote des électeurs qui se sont exprimés en faveur de candidats valablement présentés au premier tour de scrutin. Pour le calcul du quorum, ne sont donc pas pris en compte les votes blancs et nuls, ces votes ne s'exprimant pas en faveur des candidats en lice.

Le Président du Bureau de vote proclame les résultats dès la fin des opérations de dépouillement et rédige le procès-verbal de dépouillement local qu'il établit en 3 exemplaires suivant le modèle joint (annexe .....) :

- le premier sera affiché dans le Bureau de vote
- le second sera transmis au Bureau de vote central si possible avant XX heures, *(par tout moyen convenu à l'avance, par courriel par exemple)*
- le dernier sera conservé par le Président du Bureau de vote.

Le Bureau de vote central

Le Bureau de Vote Central siège dans la Salle.....

Tous les votes par correspondance doivent être remis au bureau de vote central, qui procède au dépouillement de ce vote, *(lui seront également remis ceux qui sont parvenus après la date limite de retour prévue par le protocole préélectoral.)*

Le Bureau Central effectue, en présence de scrutateurs (Direction de la CCIR et un représentant de chaque organisation syndicale présente) et des représentants des listes, la

collecte des résultats des différents bureaux de vote, ainsi que les calculs nécessaires aux calculs de l'audience et de l'attribution des sièges.

Les candidats peuvent être présents lors de ces dernières opérations. Le temps nécessaire leur sera accordé à cet effet.

Les résultats proclamés immédiatement font l'objet d'un procès-verbal des élections des représentants du personnel à la Commission paritaire régionale. Ils sont rendus officiels par note de service du directeur général de la CCIR ou son délégataire.

Les Commissions Paritaires Locales des CCI de Région perdurent jusqu'à la proclamation de ces résultats.

La proclamation des résultats doit non seulement énoncer le nombre de sièges revenant à chaque liste mais également indiquer nominativement les élus avec le nombre de voix obtenues.

Le procès-verbal (annexe ....) est établi en 3 exemplaires, selon le modèle transmis par CCI France, destinés à :

- CCI FRANCE
- la Tutelle
- la CCIR

Il sera également diffusé aux organisations syndicales, et affiché sur chaque site.

13 – Organisation matérielle

Afin d'assurer le bon déroulement de ces élections, chaque CCIR prend en charge l'ensemble des frais inhérents à l'organisation matérielle des élections : impression des bulletins et professions de foi, achat ou location des urnes, ...

14 – Durée des mandats

Le mandat des représentants du personnel à la Commission Paritaire Régionale est de 4 ans.

15 – Durée du protocole

Le présent protocole est conclu pour l'élection des représentants du personnel à la Commission Paritaire Régionale prévue les 19 mars 2013 et 11 avril 2013.

C – REPRESENTATION DES ORGANISATIONS SYNDICALES A LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE

A la suite des élections des représentants du personnel en Commission Paritaire Régionale dans l'ensemble des CCIR, il sera procédé à la désignation des représentants du personnel en Commission Paritaire Nationale (CPN).

En application de la loi n°52-1311 du 10 décembre 1952, cette délégation sera composée de membres désignés par les organisations syndicales les plus représentatives parmi leurs candidats (élus ou non) aux élections des CPR.

BG

29

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires, la représentation des agents est assurée par trois collèges distincts :

- un collège « employés » représentant les collaborateurs occupant un emploi de niveau 1 à 3 compris ;
- collège « agents de maîtrise » représentant les collaborateurs occupant un emploi de niveau 4 et 5 ;
- un collège « cadres » représentant :
  - les collaborateurs occupant un emploi de niveau 6 et au-delà
  - les collaborateurs bénéficiant du statut cadre en application de l'ancienne classification et pour lesquels ce statut a été maintenu à titre individuel dans le cadre de la nouvelle classification

La répartition des sièges par collège s'effectue sur la base et au prorata des effectifs, déterminés dans le cadre du protocole d'accord préélectoral, selon la règle du quotient et du plus fort reste.

Les sièges au sein de chaque collège sont attribués selon la règle du quotient et de la plus forte moyenne.

La représentation des organisations syndicales à la Commission Paritaire Nationale sera déterminée par CCI FRANCE, sur la base des résultats consolidés du premier tour des élections aux CPR, dans un délai de 7 jours de calendaires après le contrôle de la Tutelle.

Ces résultats consolidés ainsi que la composition de la délégation des organisations syndicales en CPN qui en résulte seront transmis à chaque organisation syndicale ayant présenté une ou plusieurs listes aux élections des représentants du personnel en CPR.

Fait à Paris le 19 décembre 2012

Pour CCI France,
Monsieur André Marcon, Président
Par délégation, Monsieur Christian HERAIL, Président de la CCI de Rouen

Pour la CFDT – CCI, Madame Laurence DUTEL

Pour l'UNSA – CCI, Monsieur Bernard GAUTHIER

Annexe au protocole électoral national Les principales dates du scrutin	
Courant janvier 2013	Discussions relatives aux modalités pratiques régionales du protocole d'accord électoral
1er février 2013 au plus tard	Établissement des listes électorales Affichage des listes électorales sur les panneaux d'affichage Début de la période de contestation des listes électorales
Courant février 2013	Note de service informant les agents de la date des élections
15 février 2013 au plus tard	Dépôt des listes de candidatures
19 février 2013	Affichage des listes de candidats
Jusqu'au 5 mars 2013	Remise des professions de foi au service RH
A partir du 5 mars 2013	Envoi du matériel de vote par correspondance aux agents concernés
Entre le 6 et le 15 mars 2013 (à titre indicatif)	Éventuelle réunion d'information organisée par chaque liste
18 mars 2013	• Fin de la période de contestation des listes électorales • Dernière mise à jour des listes électorales
[illegible]	• 1er tour de scrutin • Proclamation des résultats • Diffusion des résultats • Rappel des dispositions pour le 2nd tour (éventuellement)
Jusqu'au 27 mars 2013	Dépôt des listes de candidatures
28 mars 2013	Affichage des listes de candidats
29 mars 2013	Diffusion de la profession de foi des listes présentées au second tour
Jusqu'au 2 avril 2013	Remise des tracts électoraux au service RH
A partir du 2 avril 2013	Envoi du matériel de vote par correspondance aux agents concernés
[illegible]	Deuxième tour de scrutin (éventuellement)

ANNEXE 7

CCI FRANCE

CPN du 19 décembre 2012

ACCORD RELATIF A L'APPLICATION DU STATUT AUX AGENTS PUBLICS ET AUX AGENTS DE DROIT PRIVÉ DES SERVICES INDUSTRIELS ET COMMERCIAUX BENEFICIANT DU STATUT PAR EXTENSION

Vu l'article L 711-15 du Code de Commerce (Article 5 de la loi n°2010-853 du 23 juillet 2010) selon lequel :

« L'Assemblée des Chambres Françaises de Commerce et d'Industrie assure l'animation de l'ensemble du réseau des Chambres de Commerce et d'Industrie. A ce titre :

...

3° Elle définit et suit la mise en œuvre de la politique générale du réseau en matière de gestion des personnels des chambres et négocie et signe les accords nationaux en matière sociale applicables aux personnels des chambres (...) ».

***

Entre l'Assemblée des Chambres Françaises de Commerce et d'Industrie, ci-après dénommée « CCI FRANCE », d'une part,

Et les organisations syndicales représentatives au niveau national dans le réseau consulaire siégeant en Commission Paritaire Nationale, à savoir la CFDT – CCI et l'UNSA - CCI, d'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

- vu l'article 40 de la loi n°2010-853 du 23 juillet 2010 relative aux réseaux consulaires, au commerce, à l'artisanat et aux services selon lequel les chambres de commerce et d'industrie territoriales sont les employeurs des agents employés au sein des services industriels et commerciaux qu'elles gèrent ;

- vu l'article L. 711-3, 4° du Code de commerce ;

- vu la qualité de collaborateurs employés dans les conditions du droit privé conférée par le Conseil d'Etat aux salariés des services industriels et commerciaux (SIC) gérés par les Chambres de Commerce et d'Industrie, à l'exception du Directeur du SIC et des agents expressément reconnus comme étant de droit public par la jurisprudence ;

- vu la jurisprudence du Conseil d'Etat selon laquelle la décision d'étendre l'application du Statut au bénéfice des personnels des SIC ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de leur donner la qualité d'agent public (CE, 15 décembre 1967 LEVEL ; CE 30 juillet 2003 DELEPLACE c/CCI de Pau) ;

- vu l'obligation pour les Chambres de Commerce et d'Industrie qui gèrent des SIC de mettre en place au sein de ces services des instances de représentation du personnel de droit privé en application des articles L. 2211-1, L. 2311-1, L. 2321-1 et L. 4111-1 du Code du travail ;

- vu, d'une part, la compétence reconnue des juridictions administratives s'agissant d'un agent public employé au sein d'un service industriel et commercial et, d'autre part, la compétence du Ministère de tutelle des Chambres de Commerce et d'Industrie s'agissant d'un agent public employé au sein d'un service industriel et commercial bénéficiant d'une protection attachée à son mandat de représentant du personnel ou de délégué syndical ;

les partenaires sociaux décident, afin de permettre au profit des les collaborateurs susvisés l'application combinée du Statut du personnel administratif des Compagnies Consulaires et des dispositions du Code du travail relatives aux instances de représentation du personnel, que :

Article 1 – Instances représentatives du personnel

1.1 Les agents de droit public des SIC qui remplissent les conditions fixées par le Code du travail sont électeurs et éligibles aux instances représentatives du personnel mises en place au sein des services industriels et commerciaux.

1.2. Les instances représentatives du personnel mises en place au sein des services industriels et commerciaux (SIC) sont substituées aux instances représentatives du personnel prévues par le Statut du personnel administratif des Compagnies Consulaires.

Lorsque le Statut prévoit, dans le cadre de mesures individuelles visant un collaborateur, une saisine de la Commission Paritaire pour information ou pour avis (dont procédures disciplinaires et de licenciement), le Comité d'entreprise ou la Délégation unique du personnel, s'ils existent, ou à défaut les délégués du personnel, seront saisis aux lieu et place de la Commission Paritaire.

Lorsque que le Statut prévoit, dans le cadre général de la gestion des ressources humaines, une information de la Commission Paritaire et éventuellement la transmission de documents, le Comité d'entreprise ou la Délégation unique du personnel, s'ils existent, ou à défaut les délégués du personnel, seront informés et destinataires desdits documents aux lieu et place de la Commission Paritaire.

Lorsqu'un Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est en place au sein d'un SIC, celui-ci se substitue au Comité d'Hygiène et de Sécurité prévu par le Statut du personnel administratif des Compagnies Consulaires.

BG

Par dérogation aux dispositions de l'article 5 du Chapitre II de l'Accord cadre du 9 février 2012, le Comité d'entreprise ou la Délégation unique du personnel, s'ils existent, ou à défaut les délégués du personnel, seront saisis aux lieu et place de la Commission Spéciale d'Homologation aux fins d'homologuer les demandes de cessation d'un commun accord de la relation de travail conclus avec les agents publics du SIC.

1.3. Les instances de représentation du personnel mises en place au sein des SIC fonctionnent selon les règles édictées par le Code du travail et ne peuvent bénéficier des règles de fonctionnement des commissions paritaires ou relatives au droit syndical du Statut.

De la même façon, les règles gouvernant la négociation collective s'appliquant dans les SIC sont celles du Code du travail, en application de l'article L. 2211-1 dudit code.

1.4. Lorsqu'un ou plusieurs agents publics statutaires travaillent au sein d'un SIC, et, ou lorsqu'il existe des agents de droit privé bénéficiant du Statut du personnel administratif des Compagnies Consulaires, il est créé par le Comité d'entreprise ou la Délégation unique du personnel, une commission présidée par un membre de l'instance représentative du personnel et composée d'agents publics statutaires et, ou d'agents de droit privé bénéficiant du Statut. Ses modalités de fonctionnement sont déterminées par le Comité d'entreprise ou la Délégation unique du personnel.

Cette commission examine toute question relative à l'application du Statut du personnel administratif des Compagnies Consulaires.
Lorsque le Comité d'entreprise ou la Délégation unique du personnel est saisi(e) en application du Statut du personnel administratif des Compagnies Consulaires, notamment dans le cadre de procédures de licenciement ou disciplinaires visant un ou plusieurs collaborateur(s), la Commission doit être préalablement consultée.

1.5. Il est créé une Instance Nationale d'Information et de Consultation.

Dans les services industriels et commerciaux gérés par les CCI dépourvus d'Instance de Représentation du Personnel pour quelque raison que ce soit, chaque collaborateur, agent de droit public statutaire ou collaborateur de droit privé bénéficiant du Statut du personnel administratif des CCI visé par une procédure de sanction exigeant habituellement avis de la commission paritaire ou par une procédure de licenciement pour insuffisance professionnelle ou pour suppression d'emploi, peut demander à être reçu par le Président de la CCI territoriale qui gère le SIC ou par son délégataire qui a l'obligation de tenir cet entretien.

Cet entretien est distinct de l'entretien préalable mené le cas échéant par le responsable hiérarchique ou le Directeur Général.

Dans les 15 jours calendaires qui suivent cet entretien avec le Président ou son délégataire, si la contestation perdure, le collaborateur concerné peut saisir, pour avis, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception l'Instance Nationale d'Information et de Consultation qui rends un avis consultatif dans un délai de 15 jours calendaires.

Cet avis est notifié au collaborateur et au Président ou son délégataire, lequel décidera de la suite à donner à la procédure.

Par ailleurs, par dérogation aux dispositions de l'article 5 du Chapitre II de l'Accord cadre du 9 février 2012, l'Instance Nationale d'Information et de Consultation est saisie aux lieu et place de la Commission Spéciale d'Homologation aux fins d'homologuer les demandes de cessation d'un commun accord de la relation de travail conclus avec les agents publics du SIC.

L'agent concerné doit être informé par écrit de la possibilité de saisir le Président de la CCI Territoriale puis l'Instance Nationale d'Information et de Consultation.

L'instance Nationale d'Information et de Consultation est, pour sa part, informée annuellement de l'ensemble des procédures de sanctions ou de licenciement diligentés à l'encontre d'agents des services industriels et commerciaux.

L'Instance Nationale d'Information et de Consultation est composée d'un titulaire et d'un suppléant par organisation syndicale siégeant en Commission Paritaire Nationale et d'un nombre de membres de la délégation des Présidents qui ne peut être supérieur à l'ensemble des membres désignés par les organisations syndicales.

L'Instance Nationale d'Information et de Consultation adopte un règlement de fonctionnement prévoyant notamment ses modalités de composition, de convocation et de vote.

La coordination et le secrétariat administratif sont assurés par CCI FRANCE (réception et diffusion des dossiers, rédaction et envoi des avis et du compte-rendu).

1.6. Il est fait échec aux dispositions du Statut du personnel administratif des Compagnies Consulaires relatives au Fonds Social de Solidarité.

Les agents publics et les agents de droit privé des SIC bénéficient des œuvres sociales et culturelles dont le financement et la gestion sont régies par les dispositions du Code du travail.

Lorsqu'un SIC géré par une CCI n'atteint pas le seuil d'effectif prévu par le Code du travail pour disposer d'œuvres sociales et culturelles, les agents concernés pourront demander à bénéficier des œuvres sociales et culturelles d'un SIC géré par la même CCI et disposant d'œuvres sociales et culturelles, en cotisant au fonds mis en place selon les modalités prévues.

Lorsqu'un SIC n'atteint pas le seuil d'effectif prévu par le Code du travail pour disposer d'œuvres sociales et culturelles et qu'il n'est pas possible de cotiser aux œuvres sociales et culturelles d'un autre SIC géré par la même CCI, ce SIC pourra, à titre exceptionnel, adhérer au fonds social géré paritairement par la Commission Paritaire Régionale de la CCI de Région, selon les modalités statutaires et régionales en vigueur.

BG

Article 2 – Règlement intérieur du personnel

Les agents de droit public des SIC employés par les CCI territoriales bénéficient à compter du 1er janvier 2013 des dispositions du Règlement Intérieur Régional tel qu'en vigueur au sein de la Région dont relève la CCI territoriale employant ces agents, à l'exception des dispositions relatives à l'organisation. Compte tenu des spécificités liées à l'activité des SIC, les dispositions relatives à l'organisation du travail qui leur étaient applicables avant le 1er janvier 2013 continuent à s'appliquer à cette date.

L'ensemble de ces dispositions constitue le Règlement intérieur local qui est applicable aux agents de droit public des SIC à compter du 1er janvier 2013.

En application de l'article 1.2 du présent accord, le Comité d'entreprise ou la Délégation unique du personnel, s'ils existent, ou à défaut les délégués du personnel, adoptent les modifications apportées à ce Règlement intérieur. Ces modifications seront applicables à l'ensemble des collaborateurs des SIC dépourvues d'IRP.

Article 3 : Date d'entrée en vigueur de l'accord et suivi

Le présent accord entre en vigueur le 1er janvier 2013.

Les partenaires sociaux conviennent de procéder à un état de lieux de la situation des services industriels et commerciaux dans un délai de deux ans à compter de l'entrée en vigueur du présent accord et le cas échéant, d'ouvrir de nouvelles négociations.

Pour l'ACFCI – CCI France – André MARCON – Président

Pour la CFDT-CCI – Laurence DUTEL – Secrétaire Générale

Pour l'UNSA-CCI – Bernard GAUTHIER – Président