

# AVENANT N° 40 DU 10 DECEMBRE 1987 RELATIF A LA MUTUALISATION DU RISQUE DE MALADIE-ACCIDENT

(Version consolidée au 7 octobre 2022)

## ARTICLE 1 - PRINCIPE GÉNÉRAL

(Dernière modification par avenant n°10 du 13/10/2021)

Le personnel des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention bénéficie obligatoirement d'un régime de prévoyance assurant les prestations suivantes :

- le versement, dès le premier jour d'arrêt constaté par certificat médical et quelle que soit sa durée, d'indemnités journalières complétant celles de la sécurité sociale et de la mutualité sociale agricole ;
- le versement d'une rente d'invalidité complétant celles de la sécurité sociale et de la mutualité sociale agricole ;
- le versement d'un capital décès.

Les prestations ci-dessus sont versées quel que soit le nombre d'heures effectuées par les salariés visés par le champ d'application de la présente convention, y compris pour ceux ayant cotisé un nombre d'heures insuffisant pour bénéficier de prestations en espèces de la sécurité sociale.

Pour ces salariés, les prestations sont calculées sur la base du salaire de référence, déduction faite d'une somme correspondant au montant des indemnités journalières brutes de la sécurité sociale ou de la mutualité sociale agricole qui leur auraient été versées s'ils avaient pu en bénéficier.

Dans tous les cas, les prestations complémentaires sont versées sous déduction des indemnités journalières de la sécurité sociale ou de la mutualité sociale agricole pour leur montant avant précompte des contributions sociales et imposition de toute nature applicables, le cas échéant, sur lesdites indemnités et mises à la charge du salarié par la loi.

Sont également bénéficiaires du présent avenant les salariés ayant quitté l'entreprise dans les conditions définies à l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 modifié par l'avenant n° 3 du 18 mai 2009. Ces anciens salariés bénéficient du maintien des garanties pour les durées définies à l'article 14 modifié de l'accord

## ARTICLE 2 - ORGANISME GESTIONNAIRE

(Dernière modification par avenant n° 10 du 13/10/2021)

L'application intégrale du dispositif conventionnel est organisée par la souscription d'un contrat d'assurance, lequel fait expressément référence aux présentes dispositions conventionnelles et met en œuvre les garanties et l'ensemble des mesures de solidarité.

Les partenaires sociaux rappellent l'importance et l'intérêt de la mutualisation des risques au niveau de la branche qui permet de :

- pallier les difficultés susceptibles d'être rencontrées par certaines entreprises lors de la mise en place d'une couverture complémentaire ;
- assurer l'accès aux garanties collectives pour tous les salariés, à un tarif identique, sans considération notamment de leur sexe, âge, état de santé ou de la taille de l'entreprise ;
- organiser un niveau qualitativement adéquat de couverture - compte tenu des besoins de la branche ;
- déployer une solidarité professionnelle grâce à la mutualisation du financement d'une politique d'action sociale et de prévention adaptée aux métiers de la branche et en lien avec les autres dispositifs d'action sociale et de prévention mis

en œuvre dans la branche.

C'est pourquoi les partenaires sociaux recommandent aux entreprises d'affilier leur personnel à l'un des organismes suivants :

- AG2R Prévoyance, institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la Sécurité sociale, dont le siège social est sis 14/16 bd Malesherbes 75008 Paris, Siren 333 232 270.

- APICIL Prévoyance, institution de régie par le titre III du livre IX du code de la Sécurité sociale, dont le siège social est sis 38 rue François Peissel 69300 Caluire et Cuire, Siren 321 862 500.

- CCPMA Prévoyance, institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la Sécurité sociale, dont le siège social est sis 21 rue de la Bienfaisance, 75008 Paris.

Ces organismes recommandés accueillent l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective, sans sélection, ni surcotisation.

Une convention de gestion est établie entre les partenaires sociaux et les organismes recommandés qui précise notamment les modalités d'information des entreprises et de l'ensemble des salariés du secteur professionnel. Les communications adressées par les organismes recommandés aux entreprises sont préalablement soumises pour validation à la CPPNI.

Les organismes recommandés présentent chaque année à la CPPNI un rapport sur la mise en œuvre et l'équilibre du régime détaillant spécifiquement les mesures de solidarité. Conformément à l'article D912-14 du code de la sécurité sociale, la commission peut demander communication du rapport annuel prévu à l'article L912-1 du même code.

Les modalités d'organisation de la recommandation sont réexaminées par la CPPNI au plus tard dans les 6 mois qui précèdent l'expiration d'une période de 5 ans. Afin de faciliter le travail d'analyse des partenaires sociaux, les organismes présentent un rapport permettant le suivi du régime sur les quatre dernières années (évolution des cotisations, des prestations, sinistralité, mise en œuvre des droits non contributifs...).

## **ARTICLE 3 - GARANTIE INCAPACITÉ DE TRAVAIL**

*(Dernière modification par avenant n° 6 du 15 juillet 2009)*

En cas de maladie ou d'accident et sous réserve de la présentation d'un certificat médical, les salariés bénéficient des garanties suivantes :

- s'ils ont au moins 1 an d'ancienneté :
  - 100 % de leur salaire net durant 180 jours sur une période de 12 mois consécutifs puis 80 % de leur salaire net jusqu'au 1 095<sup>ème</sup> jour d'arrêt ;
- s'ils ont moins de 1 an d'ancienneté :
  - 80 % de leur salaire net jusqu'au 1 095<sup>ème</sup> jour d'arrêt après une franchise continue de 60 jours appliquée à chaque arrêt.

Ces indemnités s'entendent sous réserve de déduction des indemnités journalières de la sécurité sociale ou de la mutualité sociale agricole.

Les droits garantis au salarié ayant quitté l'entreprise dans les conditions définies à l'article 14 modifié de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 ne peuvent excéder le montant des allocations chômage qu'il aurait perçu au titre de la même période.

## **ARTICLE 4 - GARANTIE INVALIDITÉ**

Quelle que soit son ancienneté, tout salarié déclaré en invalidité du deuxième groupe au moins percevra une rente égale à 80 % de son salaire net jusqu'à ce qu'il perçoive sa retraite.

La rente versée par la sécurité sociale ou la mutualité sociale agricole est à déduire du montant de la présente garantie.

## **ARTICLE 5 - CAPITAL DÉCÈS**

*(Dernière modification par avenant n° 40 quater du 7 février 2001)*

Quelle que soit son ancienneté, en cas de décès de celui-ci, il sera versé à ses ayants droit un capital égal à une année de salaire.

Les salaires dont le contrat de travail est suspendu du fait de congés non rémunérés continuent à bénéficier de la garantie décès.

En cas de décès consécutif à un accident, le capital décès est majoré de 100 % de son montant<sup>(1)</sup>.

*(1) Cette disposition concerne tous les décès accidentels dont l'origine est postérieure au 1<sup>er</sup> avril 2001 (avenant 40 quater du 7 février 2001)*

## **ARTICLE 6 - SALAIRE DE RÉFÉRENCE**

*(Dernière modification par avenant n° 10 du 13 octobre 2021)*

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations complémentaires est le salaire net moyen des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail ou le décès. Sont prises en compte pour calculer ce salaire toutes les sommes versées aux salariés qui ont donné lieu à cotisation au titre de la prévoyance.

Pour les salariés entrés en cours d'année, le salaire de référence se calcule sur la base des salaires versés avant la date d'arrêt de travail.

Si le salarié était en incapacité ou en invalidité lors de la période précédant son décès, le salaire de référence est celui qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler.

L'indemnité journalière versée en cas d'incapacité ou d'invalidité et dont le montant est déterminé au moment de l'arrêt est revalorisée en fonction du coefficient déterminé par l'AG2R Prévoyance.

Pour les bénéficiaires de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995, le salaire de référence servant au calcul du capital décès est la rémunération nette des 12 derniers mois d'activité.

En cas de changement d'organisme assureur, l'assureur dont le contrat est résilié maintient les garanties décès pour les bénéficiaires des rentes d'incapacité de travail et d'invalidité, conformément aux dispositions de l'article 7-1 de la Loi Evin. L'employeur organise la poursuite de la revalorisation des rentes en cours de service ainsi que la revalorisation des bases de calcul du capital décès dans les conditions ci-dessus définies.

## **ARTICLE 7 - COTISATION**

*(Dernière modification par avenant n° 10 du 13 octobre 2021)*

Le taux global de cotisation versé en contrepartie des prestations visées aux articles 3, 4 et 5 du présent avenant est réparti à raison de 60 % à la charge de l'employeur et 40 % à la charge du salarié.

Pour les bénéficiaires de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995, les partenaires sociaux ont décidé par mesure de simplification que l'intégralité des cotisations patronales et salariales correspondant à la durée totale de la garantie et calculées sur le salaire moyen des 12 mois précédant la cessation d'activité (en dehors de toute prime liée à cette dernière) seront imputées en totalité sur la dernière paie du salarié bénéficiaire.

Le taux de cotisation applicable sera celui en vigueur à la date du départ du salarié.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2008, les taux de cotisations globaux sont :

- pour les salariés non cadres de 1,75 % sur la tranche A et sur la tranche B ;
- pour les cadres et les VRP dont le salaire est supérieur au plafond de la sécurité sociale, 1,75 % sur la tranche A et 3,85 % sur la tranche B.

Le maintien du bénéfice des garanties pour la durée intégrale de leur couverture, sans contreparties de cotisation, est assuré à tous salariés entrés dans le dispositif au plus tard jusqu'au 31 décembre 2010 et ayant quitté l'entreprise dans les conditions définies à l'article 14 modifié de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008.

Dès la première année de mise en œuvre de cette disposition, l'AG2R présentera aux partenaires sociaux à l'occasion de la présentation des comptes, un bilan détaillé de l'utilisation du dispositif et de son coût. En fonction de celui-ci, les partenaires sociaux définiront les modalités d'un cofinancement du dispositif ou de la reconduction du principe de mutualisation.

Les salariés qui quittent l'entreprise dans les conditions

définies à l'article 14 modifié de l'ANI du 11 janvier 2008 bénéficient du maintien des garanties pour la durée intégrale de leur couverture, sans contreparties de cotisation ;

Les partenaires sociaux définiront si nécessaire les modalités d'un cofinancement du dispositif en fonction du bilan détaillé de l'utilisation du dispositif et de son coût présenté chaque année aux partenaires sociaux à l'occasion de la présentation des comptes du régime de prévoyance.

Pour la détermination des cotisations relevant du présent régime, l'assiette de cotisation visée ci-dessus est constituée comme suit :

- La « tranche A » (dite TA ou T1) est constituée de l'ensemble des éléments de rémunération soumis aux cotisations de sécurité sociale dont le montant n'excède pas le plafond fixé en application de l'article L241-3 du code de la sécurité sociale (elle correspond à la tranche 1 définie par l'ANI du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO).
- La « tranche B » est constituée de l'ensemble des éléments de rémunération soumis aux cotisations de sécurité sociale dont le montant est compris entre le plafond fixé en application de l'article L241-3 du code de la sécurité sociale et le montant égal à 4 fois le même plafond.

## **ARTICLE 8 - SOLIDARITE**

(Dernière modification par avenant n° 11 du 7 octobre 2022)

### **Financement**

Dans le cadre des articles R.912-1 et R.912-2 du code de la sécurité sociale, une part égale à 2 % de la cotisation HT permet le financement d'actions procédant d'un objectif de solidarité, selon les orientations définies par la CPPNI. Cette part sera automatiquement ajustée sans nécessité d'un avenant si une augmentation était rendue nécessaire par l'évolution de la réglementation.

### **Fonds sur le degré élevé de solidarité**

Ces sommes sont créditées sur un fonds sur le degré élevé de solidarité (fonds DES) spécifique aux entreprises de la branche établi par l'organisme assureur choisi par l'entreprise.

Le compte du fonds DES s'établit comme suit :

- Au crédit :
  - Le montant du fonds DES au 31 décembre de l'exercice N-1 ;
  - 2% des cotisations prévoyance collectées par l'organisme assureur et porté au crédit du compte de résultat prévoyance de l'année N ;
  - Les produits financiers.
- Au débit :
  - Les éventuels chargements ;
  - Les actions de prévention et les prestations d'actions sociales financées dans l'année ainsi que les dépenses de communication destinées à faire connaître et favoriser l'utilisation des actions de solidarité.

### **Prévention**

Dans le cadre du degré élevé de solidarité, sont mises en œuvre les actions suivantes :

#### **Prévention des Risques psychosociaux (RPS) et des Incivilités :**

- Cellule de crise en cas d'évènements traumatiques :

Après un évènement traumatique, une équipe de psychologues intervient dans les 48 heures dans les locaux de l'entreprise. Si cela apparaît nécessaire, une deuxième intervention est organisée dans un délai de 8 à 15 jours. Cette intervention sur site est complétée par la prise en charge de 5 consultations téléphoniques individuelles avec un clinicien spécialisé en post traumatique.

- Formation spécifique des salariés sur les incivilités :

1 jour de formation par groupe de 8 à 12 personnes permettant aux stagiaires de savoir désamorcer les situations d'incivilités et/ou de violences.

- « Formation pour accompagner les managers à la gestion du stress et à la détection d'un collaborateur en souffrance :

Un jour de formation par groupe de 8 à 10 personnes permettant aux stagiaires :

- D'appréhender les notions de stress et d'épuisement professionnel ainsi que les causes du stress
- De repérer les indicateurs de difficultés au travail pour accompagner au mieux les collaborateurs et détecter les situations à risque.

#### **Prévention des addictions :**

- Accompagnement via un entretien motivationnel pour faire prendre conscience du comportement addictif (détecter les facteurs de risque pour agir et éviter la maladie).

Des séances de 15 à 20 minutes sont mises en place avec un réseau d'infirmiers formés en prévention des addictions. Elles permettent d'accompagner le patient, de faire un bilan sur sa situation et le cas échéant de l'orienter (5 séances préconisées).

- Journée de sensibilisation sur site en entreprise

Construction de journée(s) sur-mesure avec des ateliers en fonction des objectifs pédagogiques de l'entreprise, la cible, les contraintes d'organisation...

L'approche de prévention est double : en santé publique et santé-sécurité au travail. Les messages de prévention sont adaptés à la culture et aux interlocuteurs.

- Formations sur le rôle du manager dans la prévention des addictions

Une journée de formation à destination des managers et RH, avec pour objectifs de :

- ✓ *Savoir reconnaître les états inadaptés provoqués par une addiction*
- ✓ *Connaître les protocoles internes de dépistage*
- ✓ *Connaître les limites de sa fonction*
- ✓ *Connaître les différents acteurs à mobiliser et leur rôle.*

### **Et / Ou**

Une journée de formation par groupe de 5 à 15 personnes à destination des managers, RH et DRH, avec pour objectifs de :

- ✓ *Se familiariser avec les fondamentaux d'addictologie*
- ✓ *Connaître la législation en vigueur et la politique de prévention de son entreprise*
- ✓ *Savoir utiliser et mener une action de dépistage alcool & stupéfiants.*
- ✓ *Comprendre le rôle de la ligne managériale dans la prévention des addictions*
- ✓ *Connaître les freins et les leviers pour aborder le sujet des addictions en entreprise*
- ✓ *Détecter les situations à risques : aiguë et/ou chronique*
- ✓ *Savoir agir vis-à-vis d'un salarié en difficulté et prendre en compte le déni.*

### **Prévention du risque routier :**

- Formation de pratique sur un site dédié et sensibilisation à l'écoconduite.

Une formation de pratique sur site dédié VUL et sensibilisation à l'écoconduite sur une demi-journée par groupe de 12 personnes maximum.

L'objectif est d'acquérir les fondamentaux d'une conduite professionnelle et responsable.

Ces prestations sont organisées dans la limite de 50 % du compte du fonds DES. Au-delà de cette limite, les salariés ne peuvent revendiquer aucun droit au bénéfice de ces mesures de prévention.

### **Action sociale**

Dans le cadre du degré élevé de solidarité, sont mises en œuvre les prestations d'action sociale suivantes au bénéfice des salariés dont la situation matérielle le justifie et dans la limite ci-après précisée :

- a) Aide à la formation : les alternants peuvent solliciter une aide financière pouvant aller jusqu'à 300 euros destinée à diminuer les charges liées à l'achat des fournitures scolaires, au logement, transport...
- b) Aide au permis de conduire automobile : les salariés peuvent solliciter une aide financière pouvant aller jusqu'à 500 euros destinée à diminuer le coût du permis de conduire
- c) Aides aux personnes en situation de handicap : Les salariés devant faire face à des dépenses exceptionnelles en raison d'une situation de handicap (aménagement du domicile, équipement du véhicule, achat de matériel, besoin d'une aide à domicile) peuvent demander une aide financière.
- d) Aides lors d'un décès : le salarié confronté à un décès peut bénéficier d'un soutien psychologique et d'un accompagnement pour les démarches administratives.

Ces prestations sont organisées dans la limite de 50 % du compte du fonds DES.

Ces aides ne pourront être versées qu'en complément des dispositifs existants (action sociale des organismes assureurs, Agefiph, CPF...) et sur justificatifs de la situation des intéressés.

Les aides sont attribuées par les organismes assureurs conformément au règlement d'action sociale élaboré par la CPPNI. Ce règlement définit le montant des aides susceptibles d'être allouées en fonction de la situation des salariés ainsi que les justificatifs nécessaires. Les demandes d'aide motivées par des situations exceptionnelles sont soumises à la CPPNI.

### **Contrôle**

Conformément aux dispositions de l'article L.2253-1 du code du travail, les présentes stipulations prévoyant des garanties collectives complémentaires présentant un degré élevé de solidarité prévalent sur celles des conventions d'entreprise, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. L'appréciation du caractère équivalent des garanties inclut l'ensemble des mesures de solidarité qui sont un élément essentiel du régime.

La CPPNI contrôle la mise en œuvre des mesures de solidarité par les organismes auprès desquels les entreprises organisent la couverture de leurs salariés.

A cet effet, l'organisme assureur transmet chaque année à l'entreprise un rapport sur la mise en œuvre des éléments de solidarité et sur le compte du fonds DES ou intègre ces informations dans le rapport annuel sur les comptes du contrat prévu par l'article 15 de la Loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989. Les entreprises de la branche (ou leur assureur directement) transmettent ces rapports à la CPPNI avant le 31 décembre de chaque année :

- *Par voie postale, à l'adresse suivante : secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche SDLM – SEDIMA - 6 Boulevard Jourdan - 75014 Paris ;*
- *Sous format numérique, à l'adresse suivante : [secretariats-ccn3131@sedima.fr](mailto:secretariats-ccn3131@sedima.fr).*

## ARTICLE 9 - COMITÉ DE GESTION

Un comité de gestion, constitué par les signataires de la convention collective, est chargé d'étudier l'ensemble des questions posées par l'application du régime de prévoyance et de veiller à son fonctionnement dans les meilleures conditions.

Ce comité se mettra en place dans les 6 mois qui suivront la date de signature du présent régime et se réunira au moins une fois par an.

## ARTICLE 10 - MAINTIEN DES GARANTIES

*(Dernière modification par avenant n° 10 du 13 octobre 2021)*

Sous réserve des dispositions prévues au deuxième alinéa de l'article 5, le droit aux garanties est suspendu à la date de suspension du contrat de travail. En conséquence, aucune cotisation n'est due pendant cette période. La garantie reprend effet dès la reprise du travail.

Le bénéfice des garanties est toutefois maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- d'un maintien, total ou partiel, de salaire ;
- d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;
- d'un revenu de remplacement versé par l'employeur. Ce cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...).

La contribution est alors payée dans les mêmes conditions et modalités de répartition par l'employeur et le salarié. L'assiette de cotisations à retenir pour le calcul des cotisations et prestations est celle du montant de l'indemnisation versée dans le cadre de la suspension du contrat (indemnisation légale, le cas échéant complétée d'une indemnisation complémentaire versée par l'employeur). »

## ARTICLE 11 – ENTRÉE EN VIGUEUR

*(Dernière modification par avenant n° 10 du 13 octobre 2021)*

Le présent accord de prévoyance entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 1988.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

- Fédération Nationale des Distributeurs, Loueurs et Réparateurs de Matériels de Bâtiment, de Travaux Publics et de Manutention (D.L.R.)
- Fédération Nationale des Artisans et Petites Entreprises en milieu Rural (F.N.A.R.)
- Syndicat National des Entreprises de Service et de Distribution du Machinisme Agricole (S.E.D.I.M.A.)
- Union Nationale des spécialistes en Matériels de Parcs et Jardins (S.M.J.)

Syndicats de salariés :

- Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie (C.F.D.T.),
- Fédération des cadres de la métallurgie (C.F.E.-C.G.C.)
- Fédération Nationale des syndicats de la Métallurgie et Parties Similaires (C.F.T.C.)
- Fédération de la Métallurgie (C.G.T.-F.O.)
- Chambre Syndicale Nationale des Voyageurs Représentants et Cadres de Vente de l'Automobile, de l'Aviation, de la Motoculture, du Cycle des Accessoires et Industries annexes (C.S.N.V.A.)