

**Accord du 6 février 2025**  
relatif au régime de prévoyance

NOR : ASET2550492M

IDCC : 3127

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**FEDESAP ;**

**FFEC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FGTA FO ;**

**CGT FCS ;**

**CFTC santé sociaux,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Les partenaires sociaux de la branche des entreprises de service à la personne (ESAP) souhaitent mettre en place un régime de prévoyance conventionnel pour le personnel « non-cadre », en vue d'apporter à cette catégorie de salariés de la branche des garanties dans ce domaine (Capital décès – IAD/double effet, frais d'obsèques, rente éducation, invalidité).

Afin de permettre l'accès à ce régime à l'ensemble des entreprises et des salariés non-cadres de la branche, quels que soient leur sinistralité, leur âge ou leur état de santé, les partenaires sociaux ont estimé indispensable de mettre en place une mutualisation des risques auprès d'organismes assureurs co-recommandés après une procédure de consultation et de mise en concurrence organisée dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Les partenaires sociaux soulignent l'importance de rendre la branche attractive en matière de protection sociale complémentaire à l'égard de l'ensemble des actuels et futurs collaborateurs, en leur assurant un accès aux garanties collectives définies par le présent accord.

## **Article 1<sup>er</sup> | Objet**

Le présent accord a pour objectif d'instituer un régime de prévoyance pour les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne du 20 septembre 2012.

## **Article 2 | Champ d'application**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne du 20 septembre 2012.

Il est préconisé aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale, d'adhérer aux organismes assureurs co-recommandés par la branche, et d'y affilier la totalité de leurs salariés non-cadres sans condition d'ancienneté.

Les entreprises qui décident de mettre en place leur propre régime de prévoyance obligatoire, selon l'une des modalités de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, devront offrir des garanties d'un niveau supérieur ou égal à celles définies dans le présent accord.

Enfin, les entreprises ayant instauré un régime de prévoyance obligatoire avant l'entrée en vigueur du présent accord, mais dont les garanties assurées ne couvrent pas les mêmes prestations à un niveau supérieur ou égal à celles définies dans le présent accord, devront adapter leurs garanties à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord.

## **Article 3 | Bénéficiaires**

Les entreprises visées à l'article 2 sont tenues de couvrir, à hauteur des garanties minimales prévues par le présent accord, les salariés non-cadres ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017, travaillant dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne, quelle que soit la nature de leur contrat de travail.

L'adhésion de ces salariés non-cadres au régime conventionnel de prévoyance mis en place dans l'entreprise est obligatoire.

## **Article 4 | Organismes assureurs recommandés**

Les entreprises peuvent souscrire un contrat d'assurance auprès de l'assureur de leur choix.

Toutefois, les partenaires sociaux ont souhaité garantir l'efficacité de la couverture au niveau national en recommandant des organismes assureurs, choisis au terme d'une procédure de mise en concurrence conforme aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, pour assurer la couverture des garanties de prévoyance.

Les partenaires sociaux ont choisi de recommander :

- pour les garanties décès (Capital décès – IAD/double effet), les frais d'obsèques et l'invalidité (1<sup>re</sup>, 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> catégorie) :
  - AG2R Prévoyance, institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale – dont le siège social est 14-16, boulevard Malesherbes, 75008 Paris – Siren 333 232 270 ;
  - KLESIA Prévoyance, institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale, dont le siège social est siège social 4, rue Georges-Picquart, 75017 Paris ;
- pour les garanties « rente éducation » :
  - l'OCIRP, l'organisme commun des institutions de rente et de prévoyance, union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 17, rue de Marignan, CS 50003, 75008 Paris, pour la garantie rente éducation.

Ces organismes assureurs proposent un contrat conforme aux dispositions conventionnelles de la branche des entreprises du service à la personne. L'adhésion des entreprises à ce contrat permet la mutualisation des risques au niveau de la branche par l'application d'un tarif unique à l'ensemble des entreprises adhérentes.

Les modalités d'organisation de la recommandation seront réexaminées par les partenaires sociaux, dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord. À cette fin, les parties signataires se réuniront au plus tard 6 mois avant l'échéance du délai de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord.

Conventions de mise en œuvre et financière du régime prévoyance : pour l'ensemble des garanties définies dans le présent accord, les modalités de fonctionnement font l'objet de dispositions spécifiques inscrites dans une convention de mise en œuvre et dans une convention financière conclues entre les signataires du présent accord et les organismes co-recommandés, convention applicable pour la durée de la recommandation.

Les partenaires sociaux confient l'apérition du dispositif d'assurance co-recommandé à KLESIA Prévoyance pour la durée de la recommandation.

## **Article 5 | Assiette des prestations (salaire de référence)**

À défaut d'indications particulières dans le présent accord et notamment au sein du tableau de garantie pour le régime obligatoire conventionnel des salariés non-cadres prévu à l'article 6.7 ci-après, il sera retenu pour le calcul des garanties le salaire de référence du salarié comme étant la somme des rémunérations brutes soumises à cotisations de sécurité sociale, y compris primes, gratifications et rappels de salaire, dus au cours des 12 derniers mois civils précédant celui au cours duquel est intervenu l'évènement entraînant la mise en œuvre des garanties.

Le salaire de référence est pris en compte dans la limite de la tranche 1 (part de la rémunération brute soumise à cotisations de sécurité sociale n'excédant pas le plafond annuel de la sécurité sociale) et de la tranche 2 (part de la rémunération brute soumise à cotisations de sécurité sociale comprise entre un et huit plafonds annuels de la sécurité sociale).

## **Article 6 | Garanties des salariés non-cadres**

Les entreprises doivent garantir les salariés non-cadres en matière de prévoyance en respectant les minima de couverture fixés ci-dessous.

Ces niveaux de couverture correspondent aux garanties proposées dans le cadre du contrat conclu avec les organismes assureurs co-recommandés.

### **6.1. Définition des ayants-droits**

Par la suite, est considéré comme conjoint :

- l'époux (se) du salarié, non séparé de corps judiciairement à la date du sinistre ouvrant droit à prestations ;
- le partenaire lié au salarié par un pacte civil de solidarité (Pacs) ;
- le/la concubin(e) : personne vivant en couple sous le même toit que le salarié, non marié et libre de tout lien de Pacs, entretenant une relation stable et continue avec le salarié.

Sont considérés comme enfants à charge :

Les enfants du salarié reconnus, adoptés ou recueillis et ceux de son conjoint lorsqu'ils sont fiscalement à charge du salarié et sont :

- âgés de moins de 21 ans (18 ans pour le risque rente éducation) ;

- âgés de 21 ans (18 ans pour le risque rente éducation) à moins de 26 ans et :
  - poursuivent des études ;
  - sont sous contrat d'apprentissage ;
- quel que soit leur âge, s'ils sont infirmes et titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles, sous réserve que l'état d'invalidité soit survenu avant le 26<sup>e</sup> anniversaire ;
- nés dans les 300 jours suivant le décès du salarié.

Sont considérés comme fiscalement à charge du salarié, les enfants :

- pris en compte dans le calcul de l'impôt sur le revenu du salarié ;
- recevant du salarié une pension alimentaire venant en déduction dans le calcul de l'impôt sur le revenu de celui-ci ;
- adoptés ou reconnus par le salarié, s'ils sont fiscalement à charge de son conjoint.

## 6.2. Garantie décès « toutes causes »

Le régime prévoit le paiement d'un capital en cas de décès du salarié, quelle qu'en soit la cause : le montant de ce capital est défini dans le tableau figurant à l'article 6.7 du présent accord.

En cas de survenance d'une invalidité absolue et définitive (IAD), le régime prévoit le paiement anticipé du capital décès au salarié, si lui ou son représentant en fait la demande suivant la notification de la sécurité sociale (sauf cas de force majeure). Le paiement anticipé du capital décès entraîne automatiquement la cessation de toutes les garanties dont bénéficie le salarié à l'exception, le cas échéant, de la garantie double effet, de la garantie de rente éducation en cas de décès et de l'allocation frais d'obsèques.

## 6.3. Garantie double effet

En cas de décès du conjoint avant l'âge de liquidation de ses droits à la pension retraite, simultanément ou postérieur à celui du salarié, le régime prévoit qu'un capital supplémentaire est versé aux enfants, restant à charge, du salarié ou à leur tuteur. Ce capital est réparti à parts égales entre les enfants à charge.

Le montant de ce capital est défini dans le tableau figurant à l'article 6.7 du présent accord.

Le capital est versé sous les conditions cumulatives suivantes :

- le conjoint, décède au plus tôt le jour du décès du salarié ;
- il n'a pas encore atteint l'âge légal d'ouverture des droits à la pension vieillesse ;
- il laisse un ou plusieurs enfants, à sa charge au moment du décès, et initialement à la charge du salarié ;
- le contrat collectif de prévoyance est toujours en vigueur à la date de son décès.

## 6.4. Garantie frais d'obsèques

Le régime prévoit le versement d'une allocation en cas de décès du salarié inscrit aux effectifs de l'entreprise, quelle qu'en soit la cause. L'allocation est limitée au strict remboursement des frais d'obsèques réellement engagés dans la limite d'un montant défini dans le tableau figurant à l'article 6.7 du présent accord.

L'allocation est versée à l'entreprise de pompes funèbres ayant réalisé les obsèques ou à la personne physique ayant supporté leurs frais à hauteur du montant de la facture des obsèques et dans la limite du montant garanti.

## 6.5. Garantie rente éducation

Le régime prévoit le service d'une rente aux enfants à charge, en cas de décès du salarié durant la période de garantie.

Cette rente est une rente temporaire versée pour chacun des enfants à charge du salarié dont le montant est défini dans le tableau figurant à l'article 6.7 du présent accord.

La rente éducation est payable trimestriellement à terme échu à partir du premier jour du mois suivant le décès.

La prestation est versée :

- à la personne qui assume la charge de l'enfant ;
- à l'enfant lui-même s'il est majeur ;
- le cas échéant au représentant légal.

En tout état de cause, la rente éducation cesse d'être due à compter du premier jour du trimestre suivant la date à laquelle le bénéficiaire ne remplit plus les conditions d'enfant à charge telles que définies par les conditions contractuelles ou à la date de son décès, sauf pour les enfants dont l'état d'invalidité (2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie) a été reconnu, ou qui bénéficient de l'allocation aux adultes handicapés (AAH), avant le terme de versement de la rente éducation. Dans cette dernière hypothèse, la rente éducation est alors convertie en rente viagère.

## 6.6. Garantie invalidité

Le régime prévoit le paiement d'une rente lorsque le salarié justifie remplir les critères d'attribution fixés à l'article L. 341-1 du code de la sécurité sociale ou lorsqu'il justifie d'un taux d'incapacité permanente au moins égal au pourcentage indiqué dans le tableau figurant à l'article 6.7 du présent accord.

Le montant de la rente est fixé en pourcentage du traitement de base, selon le classement par la sécurité sociale du salarié en 1<sup>re</sup>, 2<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup> catégorie d'invalidité telles que définies à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, ou selon son pourcentage d'incapacité permanente. La prestation versée par l'organisme assureur est exprimée sous déduction des prestations brutes versées par la sécurité sociale (hors majoration pour recours à une tierce personne).

Le versement de la rente cesse au plus tard :

- dès que la sécurité sociale ne verse plus la rente d'incapacité permanente professionnelle ou la pension d'invalidité ;
- à la date de la reprise d'une activité professionnelle à temps complet ;
- à la date de l'attribution par la sécurité sociale de la pension de vieillesse, y compris au titre de l'inaptitude au travail ;
- à la suite d'un contrôle médical révisant la situation de l'intéressé de sorte que les conditions de perception de la rente d'invalidité ne sont plus remplies ou d'un refus de contrôle ;
- en cas de décès du salarié.

## 6.7. Niveaux de garanties du régime de prévoyance des salariés non-cadres

Base conventionnelle non-cadre	
Garanties décès	
Capital versé en cas de décès du salarié (toute cause) – Invalidité absolue et définitive	
Quelle que soit la situation familiale	100 % du salaire de référence
Double effet	
Doublement du capital en cas de décès simultané ou postérieur du conjoint du salarié décédé avec enfant à charge	

Base conventionnelle non-cadre	
<b>Frais d'obsèques</b>	
Décès du salarié	100 % PMSS <sup>[1]</sup>
<b>Rente éducation</b>	
Jusqu'au 18 <sup>e</sup> anniversaire	10 % du salaire de référence
Du 18 <sup>e</sup> au 26 <sup>e</sup> anniversaire (si poursuite d'études)	10 % du salaire de référence
Rente devenant viagère pour les enfants reconnus en invalidité (2 ou 3) ou bénéficiaire de l'AAH avant le terme de la rente ci-dessus	
Rente doublée pour les orphelins de père et de mère	
<b>Garanties arrêt de travail</b>	
<b>Invalidité (sous déduction des prestations versées par la sécurité sociale)</b>	
1 <sup>ère</sup> catégorie SS (ou taux IPP entre 33 % et 66 %)	36 % du salaire de référence
2 <sup>e</sup> ou 3 <sup>e</sup> catégorie SS (ou taux IPP ≥ 66 %)	60 % du salaire de référence
[1] PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.	

## Article 7 | Reprise des encours

Les organismes assureurs garantissent les prestations suivantes :

- pour les entreprises précédemment couvertes par un contrat d'assurance :
  - la revalorisation des prestations en cours de services et de l'assiette des garanties décès ;
  - l'éventuel différentiel de garanties des salariés en arrêt de travail à la date de mise en place du nouveau contrat ;
- pour les entreprises non précédemment couvertes par un contrat d'assurance :
  - la prise en charge de la garantie décès pour les salariés avec un arrêt de travail en cours à la date de mise en place du nouveau contrat ;
  - la prise en charge de la garantie invalidité pour les salariés avec un arrêt de travail en cours à la date de mise en place du nouveau contrat.

## Article 8 | Cotisations

### 8.1. Taux de cotisation

Les taux de cotisation du régime de prévoyance des non-cadres sont définis comme suit :

	Tranche 1	Tranche 2
Capitaux décès/PTIA	0,23 %	0,23 %
Frais d'obsèques	0,01 %	0,01 %
Rente éducation	0,11 %	0,11 %
Invalidité permanente cat. 1	0,10 %	0,15 %
Invalidité permanente cat. 2 et 3	0,35 %	0,56 %
Sous-total cotisations de risques	0,80 %	1,06 %
Reprise de passifs	0,10 %	0,10 %
Sous-total cotisations de passif	0,10 %	0,10 %
<b>Total</b>	<b>0,90 %</b>	<b>1,16 %</b>

Les organismes assureurs co-recommandés s'engagent sur un maintien des taux pendant 3 ans à compter de la date d'effet de l'accord (à législation sociale et fiscale constante).

## 8.2. Répartition de la cotisation

S'agissant du financement des garanties du régime, et à défaut d'accord collectif d'entreprise, d'accord référendaire ou de décision unilatérale de l'employeur en application des dispositions de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, prévoyant une répartition plus favorable, la cotisation est prise en charge par l'employeur et par le salarié dans les proportions suivantes :

- 50 % à la charge de l'employeur ;
- 50 % à la charge du salarié.

### Article 9 | *Sort des garanties en cas de changement d'assureur*

Conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, en cas de changement d'assureur, les rentes en cours de service à cette date, continueront à être revalorisées. Les garanties décès seront également maintenues au profit des personnes bénéficiant des prestations incapacité ou invalidité à la date d'effet de la résiliation du contrat d'assurance.

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 de l'organisme assureur qui a fait l'objet d'une résiliation.

Les conditions dans lesquelles ces obligations seront couvertes seront définies lors du changement d'organisme assureur.

### Article 10 | *Degré élevé de solidarité (DES)*

Conformément aux articles L. 912-1 et R. 912-1 du code de la sécurité sociale, une partie de la cotisation au régime de prévoyance est affectée au financement de prestations à caractère non directement contributif.

À cet effet, les partenaires sociaux ont décidé de constituer un fonds de gestion du degré élevé de solidarité (« Fonds DES »). Ce fonds intervient en complément de l'action sociale mise en œuvre par les organismes co-recommandés.

Le fonds de gestion du degré élevé de solidarité est dédié spécifiquement aux entreprises et aux salariés de la CCN des entreprises des services à la personne ayant rejoint le régime de prévoyance des assureurs co-recommandés.

Il est alimenté par 2 % des cotisations prévoyance versées au titre de l'année par les entreprises adhérentes aux organismes co-recommandés.

La gestion du fonds de gestion du degré élevé de solidarité est confiée par les partenaires sociaux aux organismes assureurs co-recommandés.

Les prestations à caractère non directement contributif présentant un degré élevé de solidarité prennent la forme :

- d'une prise en charge, totale ou partielle, de la cotisation de tout ou partie des salariés ou apprentis pouvant bénéficier des dispenses d'adhésion prévues au *b* du 2° de l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, ainsi que de la cotisation de tout ou partie des salariés, apprentis dont la cotisation représente au moins 10 % de leurs revenus bruts ;
- du financement d'actions de prévention de santé publique ou des risques professionnels qui pourront revêtir la forme de relais de la politique de santé publique notamment des campagnes nationales d'information ou de programme de formation ou visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés ;

- de la prise en charge de prestations d'action sociale pouvant comprendre notamment, à titre individuel, l'attribution, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de secours individuels aux salariés, anciens salariés, et ayants droit ; à titre collectif, des aides face à la perte d'autonomie pour l'hébergement en foyers pour handicapés, en faveur des enfants handicapés ayants droit, ou des aidants familiaux.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) détermine les orientations des actions de prévention ainsi que les règles de fonctionnement et les modalités d'attribution des prestations d'action sociale, en prenant en compte, le cas échéant, les objectifs d'amélioration de la santé définis dans le cadre de la politique de santé à la mise en œuvre desquels ces orientations contribuent.

Dans le cadre de la gestion du fonds DES, les organismes assureurs co-recommandés s'engagent à respecter les orientations et les règles de fonctionnement définies par la CPPNI pour le degré élevé de solidarité.

Un suivi détaillé de l'utilisation du fonds DES est effectué et des présentations de ce suivi sont faites une fois par an à la commission paritaire de suivi du régime.

Les entreprises qui ne rejoignent pas les organismes co-recommandés doivent affecter 2 % des cotisations de leur régime de prévoyance à des actions similaires.

## **Article 11 | Commission paritaire de suivi du régime**

Afin d'assurer un suivi de l'application du présent accord, les partenaires sociaux signataires décident d'instituer une commission paritaire de suivi du régime de prévoyance de la branche.

### **Composition**

Le comité paritaire de suivi du régime est composé :

- de deux membres représentants de chacune des organisations syndicales d'employeurs ;
- d'un nombre égal de représentants de chacune des organisations syndicales de salariés.

### **Missions**

De piloter le régime de prévoyance de la branche tel que résultant des dispositions conventionnelles en vigueur et notamment des dispositions issues du présent accord. Dans ce cadre, de préconiser toute mesure de nature à assurer l'équilibre du régime de prévoyance.

De veiller à la bonne gestion technique, financière et administrative du régime par les organismes assureurs co-recommandés.

De recevoir le rapport annuel du régime prévoyance, remis par les organismes assureurs co-recommandés, d'analyser les remarques et propositions de ceux-ci, de demander toutes études aux organismes assureurs co-recommandés de façon à apprécier l'équilibre du régime prévoyance.

De prendre connaissance du rapport annuel rédigé par les organismes assureurs co-recommandés au titre de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

## **Article 12 | Période de suspension du contrat de travail**

Sauf lorsque ces périodes donnent lieu à maintien total ou partiel de rémunération par l'employeur, ou à versement d'un revenu de remplacement (par exemple : allocation d'activité partielle), ou à versement d'indemnité journalière complémentaire financé pour partie par l'em-

ployeur, les garanties du salarié sont suspendues lorsque son contrat de travail est suspendu, notamment à l'occasion :

- d'un congé sabbatique visé au code du travail ;
- d'un congé pour création d'entreprise visé au code du travail ;
- d'un congé parental d'éducation visé au code du travail ;
- ou en cas de tout congé sans solde légal du salarié visé par le code du travail.

La suspension intervient à la date de cessation de l'activité professionnelle, et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé au sein de l'entreprise relevant du champ d'application du présent accord.

Pendant la période de suspension de la garantie, aucune cotisation n'est due au titre de l'intéressé.

Pour les suspensions du contrat de travail à l'initiative du salarié (congés parentaux, congés sans solde, congés sabbatiques, etc.), ainsi qu'en cas de mise à pied du salarié, les garanties en cas de décès pourront être maintenues au salarié concerné, à titre facultatif, à charge pour ce dernier d'assumer intégralement le montant total de la cotisation pendant la durée du maintien. La rémunération servant de base de cotisation sera alors la moyenne des douze derniers mois de salaire brut précédant la suspension du contrat de travail. Le salarié se chargera du paiement de la cotisation auprès de l'organisme assureur.

Dans tous les autres cas de suspension du contrat de travail non rémunérées, les garanties sont suspendues.

### **Cas particulier de l'activité partielle**

Si la suspension du contrat de travail est due à une période d'activité partielle, les cotisations seront payées sur la base du salaire qui aurait été perçu en l'absence de mise en œuvre de l'activité partielle. Les prestations seront alors payées sur la base de cette même assiette reconstituée.

## **Article 13 | Cessation des garanties**

L'obligation de couverture des employeurs cesse pour chaque salarié :

- en cas de cessation du contrat de travail notamment en cas de départ à la retraite (sauf cumul emploi-retraite), de démission, de licenciement ou de rupture conventionnelle, sans préjudice du bénéfice de la portabilité de ses garanties de prévoyance en cas de chômage ;
- en cas de décès du salarié ;
- en cas de dénonciation du présent accord à l'issue de la période de survie de l'accord dans les conditions énoncées aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

## **Article 14 | Portabilité des garanties conventionnelles de prévoyance**

Les salariés relevant du présent accord bénéficient de la portabilité des garanties de prévoyance dans certains cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage.

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés bénéficient, du maintien à titre gratuit des garanties du régime en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage.

## **Article 15 | Date d'entrée en vigueur et durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord entrera en vigueur pour les employeurs membres ou adhérents des organisations signataires et, pour les autres entreprises, le premier jour du quatrième mois civil suivant celui au cours duquel l'arrêté portant extension de ses dispositions aura été publié au *Journal officiel* et au plus tôt le 1<sup>er</sup> juillet 2025.

Si l'équilibre général de l'accord est remis en cause par des exclusions à l'extension ou par des textes législatifs ou réglementaires ultérieurs, les parties conviennent de réexaminer le présent accord dans un délai de 3 mois à compter de la publication de l'arrêté d'extension ou du changement législatif ou réglementaire au regard de l'impossibilité d'assurer la continuité de l'accord ainsi altéré. La partie la plus diligente saisira alors les autres signataires dans le cadre ainsi défini.

### **Article 16 | Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés**

Le présent accord vise à assurer une couverture sociale minimale au bénéfice de l'ensemble des salariés non-cadres de la branche, quelle que soit la taille de leur entreprise.

En conséquence, il est précisé pour les besoins de son extension, et conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

### **Article 17 | Révision et dénonciation**

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision de tout ou partie de son contenu dans le respect des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, il pourra être dénoncé à tout moment à charge pour ses parties de respecter un préavis dont la durée est fixée à 3 mois.

En cas de dénonciation, l'accord continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis, conformément aux dispositions du code du travail.

### **Article 18 | Dépôt et publicité**

Le présent accord fera l'objet des formalités de notification, publicité et dépôt, ainsi qu'une demande d'extension, conformément aux dispositions du code du travail.

*Fait à Paris, le 6 février 2025.*

(Suivent les signatures.)