

Brochure n° 3063

Convention collective nationale

IDCC : 1555. – **FABRICATION ET COMMERCE
DES PRODUITS À USAGE PHARMACEUTIQUE,
PARAPHARMACEUTIQUE ET VÉTÉRINAIRE**

**AVENANT DU 1^{ER} JUILLET 2009
À L'ACCORD DU 3 DÉCEMBRE 1992
RELATIF À LA PRÉVOYANCE**

NOR : *ASET0951175M*

IDCC : 1555

PRÉAMBULE

Conformément aux dispositions de l'article 14 de l'accord national inter-professionnel (ANI) du 11 janvier 2008 et de son entrée en vigueur au 1^{er} juillet 2009, les partenaires sociaux ont souhaité mutualiser, pour une durée déterminée de 18 mois, le maintien des garanties prévoyance et frais médicaux au profit des anciens salariés indemnisés par l'assurance chômage.

Ainsi, l'article 14 de l'ANI du 11 janvier 2008 a mis en place pour les salariés qui le souhaitent, en cas de rupture du contrat de travail, le principe de la portabilité des droits à couverture santé et prévoyance. Ce dispositif permet au salarié intéressé de conserver le bénéfice des garanties prévues au contrat collectif instituant le régime de prévoyance.

Les parties signataires rappellent que le régime conventionnel de prévoyance est fondé sur la solidarité civile entre l'ensemble des salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale.

Article 1^{er}

Salariés bénéficiaires et ouverture des droits

Sont concernés par la portabilité des droits les salariés qui remplissent les conditions cumulatives suivantes :

- être victime d’une rupture de leur contrat de travail (non consécutive à une faute lourde, précise le paragraphe 1 de l’article 14 de l’ANI), quel que soit le type de contrat de travail conclu précédemment (contrat à durée déterminée, indéterminée, etc.) ;
- avoir droit à la prise en charge par l’assurance chômage du fait de cette rupture ;
- avoir travaillé au moins 1 mois entier chez le dernier employeur ;
- avoir ouvert des droits à couverture complémentaire chez le dernier employeur.

Il est prévu que tous les modes de rupture du contrat de travail sont concernés, à l’exception du licenciement pour faute lourde, dès lors que cette rupture ouvre droit à la prise en charge par le régime d’assurance chômage (fin d’un CDD, la démission légitime ou la rupture conventionnelle).

Cependant, le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que le salarié fournisse à son ancien employeur le justificatif de son indemnisation par l’assurance chômage. De plus, les droits à couverture prévoyance et santé doivent avoir été ouverts chez ce dernier employeur.

Article 2

Modalités de financement

Les partenaires sociaux ont décidé que le financement reposera sur un système de mutualisation.

Article 3

Durée de maintien des garanties

La durée du maintien des garanties est égale à la durée du dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois.

Ce maintien prend effet dès le lendemain de la fin du contrat de travail.

Pour un contrat de travail de :

- moins de 1 mois : pas de portabilité ;
- 1 mois : 1 mois de portabilité ;
- 1 mois et demi : 1 mois de portabilité ;
- 2 mois et 3 semaines : 2 mois de portabilité ;
- 9 mois et plus : 9 mois de portabilité (maximum).

Article 4

Information du salarié

Dans un souci de clarté, les signataires de l’avenant ont convenu d’informer les salariés de leurs droits.

Les conditions d’application de la portabilité sont mentionnées dans la notice d’information fournie par l’organisme assureur et remise au salarié par l’employeur à la cessation du contrat de travail.

Par ailleurs, le salarié dispose de la faculté de renoncer au maintien des garanties, de façon globale et définitive, par une notification expresse adressée à son ancien employeur dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail (dernier jour du préavis).

Article 5

Cessation des garanties

Le maintien des garanties cesse lorsque le salarié reprend un autre emploi ou ne bénéficie plus de l'indemnisation d'assurance chômage pendant sa période de maintien ou encore lorsqu'il renonce au maintien des garanties.

Article 6

Entrée en vigueur

L'entrée en vigueur est prévue au 1^{er} juillet 2009 pour une durée déterminée de 18 mois.

Article 7

Dépôt et extension

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé, en 2 exemplaires, à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et en 1 exemplaire remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord.

Les parties soulignent que cet accord-cadre n'est pas un accord exonératoire. En conséquence, l'accord ne fera pas l'objet d'une demande d'agrément particulier prévu à ce titre par le code du travail.

Après avoir lu et paraphé chacune des pages, les représentants mentionnés ont approuvé et signé l'ensemble de l'accord au nom de leur organisation.

Fait à Paris, le 1^{er} juillet 2009.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FACOPHAR ;
SIMV ;
ANSVADM ;
SFRL.

Syndicats de salariés :

FNP CGT-FO ;
FCMTE CFTC ;
CFE-CGC chimie.