

Brochure n° 3252

Convention collective nationale

IDCC : 1539. – **COMMERCES DE DÉTAIL DE PAPETERIE,
FOURNITURES DE BUREAU, DE BUREAUTIQUE ET INFORMATIQUE,
DE MATÉRIEL, MACHINES ET MOBILIER DE BUREAU
ET COMMERCES DE LIBRAIRIE**

**AVENANT N° 4 DU 19 OCTOBRE 2009
À L'ACCORD DU 10 DÉCEMBRE 1990 RELATIF À LA PRÉVOYANCE**

NOR : *ASET1050034M*

IDCC : 1539

Article 1^{er}

Objet

L'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 crée une nouvelle obligation à la charge de l'employeur en matière de prévoyance. En effet, cet article prévoit entre autres dispositions un maintien des garanties de prévoyance au profit des salariés dont le contrat de travail est rompu et qui bénéficient à ce titre d'une prise en charge par l'assurance chômage et du versement des allocations pour perte d'emploi.

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle de la papeterie, fourniture de bureau, bureautique et informatique décident, par le présent avenant, de préciser les conditions d'assurance du maintien des garanties de prévoyance après la rupture du contrat de travail pour les salariés bénéficiant déjà de ce type de régime auprès du GNP avant la rupture.

Article 2

Création de l'article 3 *bis* à l'accord du 10 décembre 1990 de la convention collective nationale des personnels des commerces de détail de papeteries, fournitures de bureaux, de bureautique et informatique et de librairie intitulé : « Maintien des garanties de prévoyance après rupture du contrat de travail ».

L'article 3 *bis* est ainsi rédigé :

« Article 3 *bis*

*Bénéficiaires du maintien des garanties
de prévoyance après rupture du contrat de travail*

Bénéficient de la garantie “maintien des garanties de prévoyance après rupture du contrat de travail” les salariés bénéficiaires du régime de prévoyance conventionnel dont le contrat de travail est rompu. L'ancienneté retenue pour définir les droits est déterminée à la date de cessation du contrat de travail du salarié.

Conditions du maintien des garanties de prévoyance
après rupture du contrat de travail

Pour pouvoir bénéficier de cette garantie, les salariés dont le contrat de travail est rompu doivent :

- remplir les conditions requises pour bénéficier du régime de prévoyance conventionnel à la date de rupture de leur contrat de travail pour bénéficier du maintien des garanties du régime après la rupture dudit contrat ;
- être pris en charge par l'assurance chômage et percevoir à ce titre des allocations pour perte d'emploi ;
- justifier de cette prise en charge auprès de leur dernier employeur en lui adressant le justificatif et la notification du montant des allocations qu'ils perçoivent ;
- ne pas avoir renoncé expressément à cette garantie (en effet, l'avenant n° 3 du 18 mai 2009 à l'ANI du 11 janvier 2008 prévoit la possibilité pour le salarié de renoncer par écrit à la portabilité des garanties de prévoyance accordées dans l'entreprise quittée, par envoi d'un courrier dans les 10 jours suivant la cessation de son contrat de travail à son ex-employeur). La renonciation qui est irrévocable vaut pour l'ensemble des garanties du régime conventionnel.

Le dispositif de portabilité s'applique aux ruptures ou fins de contrat de travail, tels que définis précédemment, dont la date est égale ou postérieure au 1^{er} juillet 2009.

Durée du maintien des garanties de prévoyance
après rupture du contrat de travail

Les garanties du régime de prévoyance sont maintenues pour une durée comprise entre 1 et 9 mois selon la durée du contrat de travail de l'intéressé dans l'entreprise quittée. Ces durées sont appréciées en mois entiers comme dans l'exemple ci-dessous, sachant que ce maintien de garanties sera accordé au maximum pour 9 mois même si le contrat de travail de l'intéressé a été d'une durée supérieure.

Exemple :

DURÉE DU CONTRAT DE TRAVAIL	DURÉE DE LA GARANTIE
Durée contrat < à 1 mois	Pas de droit
Durée contrat = 1 mois entier	1 mois de maintien de droits
1 mois < durée contrat < 2 mois	1 mois de maintien de droits

DURÉE DU CONTRAT DE TRAVAIL	DURÉE DE LA GARANTIE
Durée contrat = 2 mois entiers	2 mois de maintien de droits
2 mois < durée contrat < 3 mois	2 mois de maintien de droits
Durée contrat = 3 mois entiers	3 mois de maintien de droits
Ainsi de suite jusqu'à un maximum de 9 mois de maintien de droits	

Le bénéficiaire de cette garantie doit informer son ancien employeur de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de maintien des garanties de prévoyance du régime conventionnel.

En tout état de cause, la présente garantie cesse dès que le chômeur retrouve un emploi ou dès qu'il ne peut plus justifier de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage.

Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations incapacité et invalidité du régime de prévoyance est égale au salaire net moyen perçu au cours des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail. On entend par salaire net le salaire obtenu après déduction des charges sociales salariales, de la CSG et la CRDS, ou la date de rupture ou de fin du contrat de travail en cas d'incapacité temporaire pour les salariés bénéficiant de la garantie "maintien des garanties de prévoyance après la rupture du contrat de travail".

Les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel) sont exclues du salaire de référence. Les droits garantis par le régime de prévoyance au titre de l'incapacité temporaire ne peuvent conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle l'ancien salarié ouvre droit et qu'il aurait perçu au titre de la même période. »

Article 3

L'article 6 de l'avenant du 22 février 2006 relatif à l'accord du 10 décembre 1990, intitulé : « Répartition des cotisations » est modifié et rédigé comme suit :

« Les cotisations afférentes aux garanties prévues au présent avenant sont réparties à raison de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.

Cependant, la cotisation de 1,50 % sur la tranche A des salaires afférente à la garantie incapacité, invalidité, décès du personnel cadre est, conformément à la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, à la charge de l'employeur.

Pour les garanties incapacité de travail, invalidité et décès du personnel non cadre, les cotisations sont fixées à 0,63 % des salaires bruts.

Pour la garantie incapacité de travail, invalidité et décès du personnel cadre, la cotisation est fixée à 1,50 % des salaires versés dans la limite du plafond de la sécurité sociale et à 0,90 % des salaires versés au-dessus du plafond de la sécurité sociale.

Le taux global de cotisation, en contrepartie des prestations versées au titre du présent accord, est inchangé et fixé à :

(En pourcentage.)

GARANTIES ASSURÉES PAR LE GNP	PERSONNEL NON CADRE		PERSONNEL CADRE	
	TA	TB/TC	TA	TB/TC
Incapacité de travail	0,305	0,305	0,34	0,61
Invalidité	0,14	0,14	0,16	0,29
Capital décès	0,15	0,15	0,81	

(En pourcentage.)

GARANTIES ASSURÉES PAR L'OCIRP	PERSONNEL NON CADRE		PERSONNEL CADRE	
	TA	TB/TC	TA	TB/TC
Rente éducation	0,035	0,035	0,19	
Cotisation totale (GNP + OCIRP)	0,63	0,63	1,50	0,90

La garantie maintien des garanties de prévoyance après la rupture du contrat de travail est financée par la cotisation des salariés en activité (part patronale et part salariale).

Une période d'observation de 18 mois à compter de la date d'effet du présent avenant (1^{er} juillet 2009) est prévue. A l'issue de ce délai, lors de la présentation annuelle des résultats du régime, un bilan d'application du dispositif de portabilité sera établi. Si les résultats du régime le justifient, les organismes assureurs soumettront à l'approbation des partenaires sociaux le taux de cotisation et/ou la poursuite de cette prise en charge afin de maintenir la pérennité du régime qui sera formalisé par avenant. »

Article 4

Date d'effet

La date d'effet du présent avenant est fixée au 1^{er} juillet 2009.

Article 5

Dépôt. – Extension

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction des relations du travail en un nombre suffisant d'exemplaires.

Les signataires en demandent l'extension, et ce en application de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Fait à Paris, le 19 octobre 2009.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FEB.

Syndicats de salariés :

FS CFDT ;

CFTC ;

FNECS CFE-CGC ;

FEC CGT-FO ;

CGT commerce, distribution et services.