

**Accord professionnel**  
**BANQUE POPULAIRE**

---

AVENANT N° 1 DU 20 MAI 2014  
À L'ACCORD DU 13 MARS 2012  
RELATIF À LA DÉSIGNATION DE L'ORGANISME ASSUREUR  
DU RÉGIME DE PRÉVOYANCE ET DU RÉGIME DE RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE

NOR : ASET1450811M

---

PRÉAMBULE

Par accord du 13 mars 2012, les partenaires sociaux de la branche banque populaire ont renouvelé, d'une part, leur attachement à l'existence d'un régime obligatoire de prévoyance et d'un régime de retraite supplémentaire applicable à l'ensemble des salariés de la branche et, d'autre part, la désignation de l'organisme assureur en charge de ces régimes.

L'évolution de la réglementation relative à la protection sociale complémentaire des salariés rend nécessaire la mise en conformité de ces deux régimes à effet du 1<sup>er</sup> juillet 2014, afin qu'ils puissent continuer à bénéficier du cadre fiscal et social de faveur qui leur a été jusqu'ici appliqué.

Les partenaires sociaux ont donc décidé d'apporter les modifications nécessaires pour cette mise en conformité, en complétant par le présent avenant l'accord du 13 mars 2012 qui reste applicable par ailleurs dans toutes ses dispositions.

Il a été convenu ce qui suit, conformément aux dispositions de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

**Article 1<sup>er</sup>**

*Réorganisation de l'accord de branche en sections*

L'accord de branche est réorganisé en sections, les dispositions actuelles qui demeurent inchangées étant intégrées dans une section 1 « Dispositions générales ».

Il est créé par ailleurs deux autres sections intitulées de la façon suivante :

- « Section 2. – Dispositions applicables au régime obligatoire de prévoyance » ;
- « Section 3. – Dispositions applicables au régime obligatoire de retraite supplémentaire ».

## Article 2

### *Création d'une section 2 et d'une section 3*

L'accord de branche est complété par les deux sections suivantes :

#### *« Section 2*

Dispositions applicables au régime obligatoire de prévoyance

## Article 8

### *Adhésion au régime de prévoyance*

Le présent accord a pour objet de définir un régime de base de prévoyance (couverture des risques incapacité-invalidité-décès) collectif et obligatoire pour l'ensemble du personnel des entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup>, section 1. Ce régime est celui mis en œuvre par l'IPBP dans le cadre de son règlement de prévoyance.

Toutefois, chaque entreprise visée à l'article 1<sup>er</sup>, section 1, peut prévoir des dispenses d'affiliation au présent régime telles que visées par le décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 et les autres textes réglementaires à paraître, le cas échéant, dans les conditions régies par ces textes, sous réserve de les indiquer explicitement dans un acte juridique afférent au régime et mentionné à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale (accord collectif, référendum, décision unilatérale).

L'employeur est alors tenu de gérer ces exemptions en demandant à ses salariés la production de toutes pièces justificatives telles que prévues par la réglementation. Il reste responsable de la production de ces justificatifs en cas de contrôle par les administrations fiscale et/ou sociale.

## Article 9

### *Répartition des cotisations*

Le taux de cotisation au présent régime, tel que défini dans le règlement de prévoyance de l'IPBP, est pris en charge par l'employeur à hauteur de 71,7 % du taux global de cotisation. Ce taux de cotisation employeur, exprimé en pourcentage, est arrondi à la 2<sup>e</sup> décimale supérieure, le complément étant à la charge du salarié.

Au sein des risques assurés, la ventilation de la cotisation s'effectue conformément au tableau suivant :

*(En pourcentage.)*

	PART EMPLOYEUR	PART SALARIÉ
Incapacité	30,56	69,44
Invalidité	77,42	22,58
Décès	76,98	23,02

## Article 10

### *Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail*

En application de la circulaire DSS 5B/2009/32 du 30 janvier 2009, les garanties du présent régime de prévoyance sont maintenues à titre obligatoire aux salariés dont le contrat de travail est suspendu pour des raisons médicales ou autres et qui donne lieu à indemnisation (maintien total ou partiel du salaire, ou indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur et versées directement par l'employeur ou par l'intermédiaire d'un tiers) dans les conditions et selon les modalités prévues par le règlement de prévoyance de l'IPBP.

Par ailleurs, certaines garanties peuvent être maintenues à titre individuel et facultatif à la demande des salariés dont la suspension du contrat de travail ne donne pas lieu à indemnisation. L'employeur est tenu d'informer chaque salarié concerné sur cette faculté de maintien en lui remettant un dossier

d'information accompagné d'un bulletin d'affiliation et d'un bulletin de renonciation que le salarié doit impérativement remplir, daté et signé avant son départ effectif de l'entreprise. Toute renonciation du salarié à ce maintien de garanties est définitive pendant toute la durée de la suspension de son contrat de travail.

Enfin, certaines garanties peuvent être maintenues à titre individuel et facultatif à la demande des salariés dont le contrat de travail est rompu dans les conditions et selon les modalités prévues par le règlement de prévoyance de l'IPBP.

#### Article 11

##### *Maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail*

Les salariés dont le contrat de travail est rompu (hors faute lourde) et qui ouvre droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage peuvent demander à bénéficier du maintien du présent régime en application de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 jusqu'au 31 mai 2015 et de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 à compter du 1<sup>er</sup> juin 2015 dans les conditions et selon les modalités prévues par le règlement de l'IPBP.

Par ailleurs, au moment de leur départ de l'entreprise les anciens salariés peuvent demander à bénéficier du maintien de certaines garanties dans les conditions et selon les modalités prévues par le règlement de prévoyance de l'IPBP.

#### Article 12

##### *Conséquences sur le régime de la non-reconduction de l'organisme assureur*

Dans l'hypothèse où le choix de l'IPBP formulé à l'article 5, section 1, de l'accord ne serait pas reconduit par les partenaires sociaux, emportant ainsi changement d'organisme assureur, il est prévu conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale que :

- les prestations en cours de service seront maintenues à leur niveau atteint à la date de la résiliation. Néanmoins, la résiliation ne saurait remettre en cause la poursuite des revalorisations des prestations d'incapacité, d'invalidité ou de rente suite à un décès en cours de service à la date d'effet de la résiliation. En application de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, les parties au présent accord organiseront la poursuite des revalorisations sur la base des dispositions du règlement résilié par négociation avec le nouvel organisme assureur ou tout autre organisme pouvant assurer ce type de prestation ;
- la garantie décès est maintenue aux bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail et d'invalidité. Les bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès seront maintenues à leur niveau atteint à la date de résiliation. Néanmoins, la résiliation ne saurait remettre en cause la poursuite des revalorisations de ces bases de calcul. Les parties au présent accord organiseront la poursuite de ces revalorisations sur la base des dispositions du règlement résilié par négociation avec le nouvel organisme assureur ou tout autre organisme pouvant assurer ce type de prestation.

#### Article 13

##### *Information des salariés*

Chaque salarié et tout nouvel embauché recevra de l'entreprise adhérente une notice d'information rédigée par l'organisme assureur, résumant les principales dispositions du règlement de prévoyance. Toute modification des droits et obligations des parties fera l'objet d'une actualisation de cette notice. Toute actualisation de la notice sera communiquée par l'entreprise sans délai aux assurés concernés.

### Section 3

## Dispositions applicables au régime obligatoire de retraite supplémentaire

### Article 14

#### *Adhésion au régime de retraite*

Le présent accord a pour objet de définir un régime de retraite supplémentaire collectif et obligatoire pour l'ensemble du personnel des entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup>, section 1. Ce régime est celui mis en œuvre par l'IPBP dans le cadre de son règlement "RSRC".

Toutefois, chaque entreprise visée à l'article 1<sup>er</sup>, section 1, peut prévoir des dispenses d'affiliation au présent régime telles que visées par le décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 et les autres textes réglementaires à paraître, le cas échéant, dans les conditions régies par ces textes, sous réserve de les indiquer explicitement dans un acte juridique afférent au régime et mentionné à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale (accord collectif, référendum, décision unilatérale).

L'employeur est alors tenu de gérer ces exemptions en demandant à ses salariés la production de toutes pièces justificatives telles que prévues par la réglementation. Il reste responsable de la production de ces justificatifs en cas de contrôle par les administrations fiscale et/ou sociale.

### Article 15

#### *Répartition des cotisations*

Le taux de cotisation au présent régime, tel que défini dans le règlement RSRC de l'IPBP, est pris en charge par l'employeur à hauteur de 61,6 % du taux global de cotisation. Ce taux de cotisation employeur, exprimé en pourcentage, est arrondi à la 3<sup>e</sup> décimale inférieure, le complément étant à la charge du salarié.

### Article 16

#### *Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail*

En application de la circulaire DSS 5B/2009/32 du 30 janvier 2009, les garanties du présent régime de retraite supplémentaire sont maintenues à titre obligatoire aux salariés dont le contrat de travail est suspendu pour des raisons médicales ou autres et qui donne lieu à indemnisation (maintien total ou partiel du salaire, ou indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur et versées directement par l'employeur ou par l'intermédiaire d'un tiers) dans les conditions et selon les modalités prévues par le règlement RSRC de l'IPBP.

Par ailleurs, les garanties peuvent être maintenues à titre facultatif à la demande des salariés, dans les conditions et selon les modalités prévues par le règlement RSRC de l'IPBP.

### Article 17

#### *Réversion*

En application de l'article L. 912-4 du code de la sécurité sociale, toute pension de réversion versée au titre du règlement RSRC est actuariellement partagée au moment du décès entre le conjoint survivant et le(s) conjoint(s) séparé(s) de corps ou divorcé(s) non remarié(s), la part revenant à chacun d'eux étant calculée au prorata de la durée respective de chaque mariage dans les conditions et selon les modalités définies au règlement de l'institution.

### Article 18

#### *Information des salariés*

Chaque salarié et tout nouvel embauché recevra de l'entreprise adhérente une notice d'information rédigée par l'organisme assureur, résumant les principales dispositions du règlement RSRC.

Toute modification des droits et obligations des parties fera l'objet d'une actualisation de cette notice. Toute actualisation de la notice sera communiquée par l'entreprise sans délai aux assurés concernés. »

### **Article 3**

#### *Date d'entrée en vigueur, durée, dénonciation, révision*

Sauf exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues aux articles L. 2232-12 et L. 2231-5 du code du travail, les dispositions du présent avenant entrent en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2014.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être révisé dans les conditions prévues par l'article 6 de l'accord du 13 mars 2012. Il peut être dénoncé dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

### **Article 4**

#### *Formalités de dépôt*

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent avenant sera déposé par l'organe en double, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par l'organe central au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 20 mai 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

BPCE.

#### **Syndicats de salariés :**

CFDT ;

CFTC ;

CGT ;

UNSA ;

SNB CFE-CGC.