

Brochure n° 3063

**Convention collective nationale**

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

AVENANT DU 9 JANVIER 2014  
À L'ACCORD DU 3 DÉCEMBRE 1992  
RELATIF AU RÉGIME CONVENTIONNEL DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1450872M  
IDCC : 1555

**PRÉAMBULE**

En raison des évolutions induites par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi et ses décrets d'application, les partenaires sociaux conviennent de modifier l'avenant du 27 juin 2012 pour préciser notamment les modalités de la portabilité des droits en santé (chirurgie, maladie, maternité) et en prévoyance (invalidité, incapacité, décès).

Les parties signataires soulignent que ce sont les dispositions les plus favorables qui doivent s'appliquer entre les dispositions de cet avenant et les dispositions de l'article 8 de l'accord du 3 décembre 1992 relatif au maintien gratuit.

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

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

*Dispositions transitoires*

Le présent article vise à présenter les règles qui s'appliqueront du 1<sup>er</sup> janvier 2014 au 31 mai 2014 pour les garanties relatives aux frais de santé (chirurgie, maladie, maternité) et du 1<sup>er</sup> janvier 2014 au 31 mai 2015 pour les garanties relatives à la prévoyance (invalidité, incapacité, décès).

**Article 1.1**

*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, démission légitime ou 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.

Cette portabilité est étendue aux ayants droit du salarié à la condition qu'ils bénéficient effectivement des garanties à la date de la cessation du contrat de travail.

## **Article 1.2**

### *Modalités de financement*

Le financement de la portabilité reposera sur un système de mutualisation.

## **Article 1.3**

### *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 pour tout contrat rompu avant le 1<sup>er</sup> juin 2014 s'agissant de la portabilité en frais de santé et pour tout contrat rompu avant le 1<sup>er</sup> juin 2015 s'agissant de la portabilité en prévoyance.

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

La durée de la portabilité est équivalente à la durée du contrat de travail d'une durée minimale de 1 mois. A titre d'exemples :

- contrat de travail de moins de 1 mois : pas de portabilité ;
- contrat de travail de 1 mois : 1 mois de portabilité ;
- contrat de travail de 1 mois et demi : 1 mois de portabilité ;
- contrat de travail de 2 mois et 3 semaines : 2 mois de portabilité ;
- contrat de travail de 9 mois et plus : 9 mois de portabilité maximum pour toute rupture concernée par les dispositions transitoires du présent article.

## **Article 1.4**

### *Information du salarié*

Dans un souci de clarté, les signataires de l'avenant conviennent de la nécessité d'informer les salariés de leurs droits. Lors de la rupture du contrat de travail, il appartiendra à l'employeur d'informer le salarié de la possibilité et des conditions de la portabilité.

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 1.5**

### *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 2**

*Dispositions applicables à compter du 1<sup>er</sup> juin 2014 pour les frais de santé  
et à compter du 1<sup>er</sup> juin 2015 pour la prévoyance*

A compter du 1<sup>er</sup> juin 2014 (pour le régime frais de santé) et du 1<sup>er</sup> juin 2015 (pour le régime de prévoyance), et sauf modification législative, le mécanisme de la portabilité des régimes relèvera de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale et la durée maximale sera portée de 9 à 12 mois.

## **Article 3**

*Entrée en vigueur*

Le présent avenant remplace les dispositions de l'avenant du 27 juin 2012 et entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2014 pour une durée indéterminée.

## **Article 4**

*Dépôt et extension*

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et, en un 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.

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 9 janvier 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisations patronales :**

FACOPHAR ;  
SIMV ;  
SIDIV ;  
ANSVADM.

### **Syndicats de salariés :**

FCE CFDT ;  
FCMTE CFTC ;  
FCC CFE-CGC.