

Brochure n° 3121

Convention collective nationale

IDCC : 1536. – **DISTRIBUTEURS CONSEILS HORS DOMICILE**
(Bières, eaux minérales et de table, boissons gazeuses
ou non gazeuses, boissons aux jus de fruits, sirops,
jus de fruits, boissons lactées et gaz carbonique)

AVENANT N° 2014-1 DU 24 JUIN 2014

À L'ACCORD DU 26 FÉVRIER 2008 RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1451054M

IDCC : 1536

PRÉAMBULE

L'organisation professionnelle représentant les employeurs et les organisations syndicales représentant les salariés des entreprises de la convention collective nationale des distributeurs-conseils hors domicile (distributeurs CHD) ont réexaminé le régime de prévoyance prévu par l'accord du 26 février 2008, étendu par arrêté du 1^{er} décembre 2008.

Il est décidé de mettre en conformité le régime, notamment du point de vue de la définition des catégories de salariés. Par ailleurs, il a été décidé de réécrire et d'améliorer les garanties pour ce qui concerne les garanties « rentes éducation » et « rentes de conjoint ».

Il est apporté les modifications suivantes qui se substituent à compter de leur prise d'effet aux dispositions antérieures.

Article 1^{er}

Modification de l'article 2

Le texte ci-dessous se substitue dans son intégralité au texte antérieur de l'article 2 :

« Les bénéficiaires des garanties prévues par le présent accord sont les salariés cadres et non cadres titulaires d'un contrat de travail, inscrits à l'effectif de l'entreprise et relevant de la convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile (distributeurs CHD) tels que définis à l'article 1.1 de ladite convention collective.

Les catégories cadres et non cadres sont définies de la façon suivante :

- cadres : les bénéficiaires des garanties prévues par le présent accord sont les salariés cadres répondant à la définition de l'article 1^{er} de l'accord du 24 avril 2007 relatif aux classifications, à savoir les salariés classés à partir du niveau V ;
- non-cadres : les bénéficiaires des garanties prévues par le présent accord sont les salariés non cadres répondant à la définition de l'article 1^{er} de l'accord du 24 avril 2007 relatif aux classifications, à savoir les salariés classés à partir des niveaux I à IV inclus.

Dès lors qu'il est fait mention dans l'un des articles suivants de la notion de cadre ou de non-cadre, c'est à l'une des définitions ci-dessus qu'elle renvoie. »

Article 2

Modification de l'article 4

1. Après « Le présent accord institue au profit des salariés », il est inséré la précision suivante « ...cadres et non-cadres au sens de l'article 2... ».

2. Le texte ci-dessous se substitue dans son intégralité au texte antérieur de l'article 4.2 :

« Une garantie rente éducation est établie pour les enfants des salariés non cadres tels que définis à l'article 2 selon les conditions d'âge ci-dessous :

- jusqu'au 12^e anniversaire : 6 % du salaire brut TA-TB ;
- de 12 ans au 18^e anniversaire : 9 % du salaire brut TA-TB ;
- de 18 ans au 26^e anniversaire si poursuite d'études par l'enfant : 12 % du salaire brut TA-TB.

Cette garantie est allouée aux enfants à charge dont le salarié est décédé ou en invalidité 3^e catégorie au sens de l'article 4.5 du présent accord.

Elle est doublée pour les orphelins de deux parents.

A compter du 1^{er} janvier 2014, le montant annuel de la rente éducation ne pourra être inférieur à 1 500 €.

Sont considérés comme enfants à charge à la date de l'événement ouvrant droit à prestations les enfants du salarié, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :

- jusqu'à leur 18^e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26^e anniversaire, sous la condition soit :
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au CNED (centre national d'enseignement à distance) ;
 - d'être en apprentissage ;
 - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant, d'une part, des enseignements généraux professionnels ou technologiques dispensés pendant le temps de travail dans des organismes publics ou privés de formation et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
 - d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits auprès du régime d'assurance chômage comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;
 - d'être employés dans un ESAT (établissement et service d'aide par le travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés.

Par assimilation, sont considérés à charge, s'ils remplissent les conditions indiquées ci-dessus, et indépendamment de la position fiscale, les enfants à naître et nés viables, et les enfants recueillis – c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du (de la) concubin(e) ou du partenaire lié par un Pacs – du salarié décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

La rente est versée sans limitation de durée au bénéficiaire lorsque l'enfant à charge au moment du décès du salarié est reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou tant qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civile. Cet état d'invalidité doit être reconnu avant la limite de versement de la rente éducation prévue contractuellement.

La rente est versée par trimestre et d'avance.

Elle prend effet à compter du premier jour du mois civil suivant le décès ou l'invalidité du salarié.

Le versement de la rente éducation cesse à la fin du trimestre civil au cours duquel l'enfant ne remplit plus les conditions d'attribution ou au jour de son décès.

Lorsque l'enfant est mineur, elle est versée au conjoint non déchu de ses droits parentaux ou, à défaut, au tuteur ou bien, avec l'accord de celui-ci, à la personne ayant la charge effective des enfants. Lorsque l'enfant est majeur, elle lui est versée directement. »

3. Le texte ci-dessous se substitue dans son intégralité au texte antérieur de l'article 4.3 :

« Une garantie rente de conjoint est établie au bénéfice des conjoints survivants des salariés cadres tels que définis à l'article 2 et selon les conditions ci-dessous :

- garantie viagère : 14 % du salaire brut TA ;
- garantie temporaire : 7 % du salaire brut TA.

On entend par conjoint survivant le conjoint marié survivant, ou à défaut le partenaire de Pacs ou à défaut le concubin notoire, libre au regard de l'état civil de tout lien de mariage ou de contrat de Pacs.

Rente de conjoint viagère : il est versé au conjoint survivant une rente viagère immédiate. Le versement de cette rente cesse à la date du décès du conjoint survivant.

A compter du 1^{er} janvier 2014, le montant annuel de la rente viagère ne pourra être inférieur à 2 000 €.

Rente de conjoint temporaire : en complément de la rente viagère, il est garanti à son profit le versement d'une rente temporaire annuelle versée du jour du décès du salarié jusqu'au départ à la retraite.

A compter du 1^{er} janvier 2014, le montant annuel de la rente temporaire ne pourra être inférieur à 1 000 €.

Le versement de la rente temporaire cesse lorsque le conjoint se remarie ou décède. »

Article 3

Création d'un article 4.6 relatif aux périodes de suspension du contrat de travail

« Article 4.6

Maintien et cessation des garanties

Les garanties prévues par le présent régime de prévoyance sont suspendues en cas de périodes non rémunérées par l'employeur, notamment en cas de congés non rémunérés (congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise...).

Le bénéfice du régime de prévoyance est maintenu, moyennant paiement des cotisations, au bénéfice du salarié dont le contrat de travail est suspendu pour congé ou absence, dès lors que pendant toute cette période, il bénéficie d'un maintien total ou partiel de salaire de l'employeur ou en cas de suspension du contrat de travail due à un arrêt de travail pour maladie ou accident, tant que l'intéressé perçoit des prestations en espèces de la sécurité sociale (indemnités journalières, rente d'invalidité ou d'incapacité permanente de travail).

Le droit à la garantie cesse au moment de la rupture du contrat de travail, sauf dans les deux cas suivants :

- si le salarié bénéficie à cette date du versement de prestations complémentaires de prévoyance par l'organisme assureur au titre du présent régime, le droit à garantie est assuré jusqu'au terme du versement des prestations ;
- s'il ouvre droit au dispositif de portabilité issu de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

Le droit à garantie cesse également au décès du salarié. »

Article 4

Création d'un article 4.7 relatif à la portabilité des droits aux garanties du régime de prévoyance à compter du 1^{er} juin 2015.

« Article 4.7

Portabilité des droits du régime de prévoyance collective à compter du 1^{er} juin 2015

4.7.1. Bénéficiaires et garanties maintenues

En cas de cessation du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à une prise en charge par le régime obligatoire d'assurance chômage, les salariés définis à l'article 2 bénéficient du maintien des garanties prévues aux articles 4.1 à 4.5 ci-dessus.

Le présent dispositif de portabilité s'applique aux cessations de contrat de travail, telles que définies précédemment, dont la date est égale ou postérieure au 1^{er} juin 2015.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur avant la date de cessation du contrat.

Le maintien des garanties s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité, sauf dispositions particulières définies ci-après.

4.7.2. Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini à l'article 3 ci-dessus pour les salariés en activité et pour chaque garantie maintenue, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de cessation du contrat de travail. Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues 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).

4.7.3. Incapacité de travail

L'indemnisation au titre de la garantie incapacité de travail telle que définie à l'article 4.4 ci-dessus interviendra pour tous les bénéficiaires de la portabilité à l'issue d'une franchise fixe continue de 180 jours par arrêt.

En tout état de cause, l'indemnisation prévue ne peut conduire l'intéressé à percevoir une indemnisation supérieure au montant de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle il ouvre droit et qu'il aurait perçue au titre de la même période. Si l'allocation chômage n'a pas encore été versée, celle-ci sera reconstituée sur la base des conditions du régime d'assurance chômage applicables au jour de l'incapacité.

4.7.4. Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès la date de cessation du contrat de travail sous réserve d'avoir été régulièrement déclaré par l'entreprise auprès de l'organisme assureur.

L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

C'est auprès de l'organisme assureur que le bénéficiaire du dispositif de portabilité justifie en principe de son statut de demandeur d'emploi.

Le maintien de garanties s'applique pour une durée maximale égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant, arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend un autre emploi ;
- dès qu’il ne peut plus justifier auprès de l’organisme assureur de son statut de demandeur d’emploi indemnisé par le régime obligatoire d’assurance chômage ;
- à la date d’effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale en cas de décès.

La suspension des allocations du régime obligatoire d’assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n’a pas d’incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prolongée d’autant.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

4.7.5. Financement de la portabilité

Le maintien des garanties au titre de la portabilité est financé par les cotisations des entreprises et des salariés en activité (part patronale et part salariale) définies à l’article 6 ci-dessous.

Les parties conviennent d’une période d’observation de 18 mois à compter de la date d’effet du présent dispositif (1^{er} juin 2015).

A l’issue de ce délai, un bilan d’application du dispositif de portabilité sera établi par les organismes assureurs et présenté à la commission paritaire des distributeurs conseils hors domicile en vue d’examiner la poursuite des modalités de financement et sur un éventuel ajustement des cotisations.

4.7.6. Changement d’organisme assureur

En cas de changement d’organisme assureur :

- les prestations en cours sont maintenues par le précédent organisme assureur ;
- les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations seront affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

4.7.7. Révision du dispositif de portabilité

En cas d’évolution des conditions légales ou conventionnelles, le présent dispositif sera amendé par avenant. »

Article 5

Modification de l’article 6

Le texte ci-dessous se substitue dans son intégralité au texte antérieur de l’article 6.

(En pourcentage.)

GARANTIE	TAUX DE COTISATION salarié non cadre	TAUX DE COTISATION salarié cadre
Décès/invalidité permanente totale et définitive	0,18	0,95 TA
Rente éducation	0,15	–
Rente de conjoint	–	0,55 TA
Incapacité de travail	0,32	0,30
Invalidité	0,20	0,15
Total	0,85	1,95

GARANTIE	TAUX DE COTISATION salarié non cadre	TAUX DE COTISATION salarié cadre
Décès/invalidité permanente totale et définitive	0,18	0,95 TA
Rente éducation	0,15	–
Rente de conjoint	–	0,55 TA
Incapacité de travail	0,25	0,25
Invalidité	0,30	0,21
Total	0,88	1,96

Les cotisations sont assises sur les salaires annuels bruts sur TA et TB sauf mention spécifique.

Les cotisations des salariés non cadres sont prises en charge à 60 % par l'employeur et à 40 % par le salarié.

Les cotisations des garanties décès et rente de conjoint des salariés cadres sont prises en charge à 100 % par l'employeur.

Les cotisations des garanties incapacité de travail et invalidité des salariés cadres sont prises en charge à 60 % par l'employeur et à 40 % par le salarié.

Les cotisations sont payables trimestriellement à terme échu.

Article 6

Date d'effet

Les dispositions du présent avenant prennent effet le 1^{er} juillet 2014, à l'exception des dispositions prévues à l'article 2 qui s'appliquent aux prestations liées à un événement survenu à compter du 1^{er} janvier 2014 inclus.

Les parties signataires conviennent qu'un réexamen général de la situation du régime de prévoyance sera engagé avant la fin de l'année 2016 en vue notamment d'adapter le régime de prévoyance aux évolutions législatives et conventionnelles, et l'opportunité d'y apporter certaines améliorations de fond et de forme.

Article 7

Dépôt et extension

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du code du travail relatives à la négociation collective, les conventions et accords collectifs du travail (livre II de la deuxième partie). Il est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations signataires et être déposé en deux exemplaires, dont un sur support électronique.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant en application des articles L. 911-3 et suivants du code de la sécurité sociale.

Fait à Paris, le 24 juin 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNB.

Syndicats de salariés :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFE-CGC Agro ;

CSFV CFTC.