

Brochure n° 3282

Convention collective nationale

IDCC : 1875. – **CABINETS ET CLINIQUES VÉTÉRINAIRES**
(Personnel salarié)

AVENANT N° 65 DU 10 NOVEMBRE 2015
RELATIF À L'ANNEXE IV « PRÉVOYANCE »

NOR : ASET1551057M

IDCC : 1875

Entre :

Le SNVEL,

D'une part, et

L'UNSA ;

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC ;

La FGA CFDT ;

La FSPSS FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les parties signataires réunies en commission paritaire le 30 octobre 2015 sont convenues de modifier le texte de l'annexe IV, concernant le régime de prévoyance.

Article 1^{er}

Modification du régime de prévoyance

Sont ainsi modifiés et remplacés les articles suivants :

« Article 1^{er}

Maintien des garanties en cas de suspension de contrat de travail

Portabilité des droits

1.1. Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés cadres et non cadres des cabinets et cliniques vétérinaires exerçant sur le territoire métropolitain et dans les départements d'outre-mer, classés dans la nomenclature NAF sous le code NAF 75.00Z, quelle que soit leur ancienneté dans la profession.

La notion de personnel non cadre s'entend de l'ensemble du personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 *bis* de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

La notion de personnel cadre s'entend de l'ensemble du personnel relevant des articles 4 et 4 *bis* de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Les salariés relevant de l'autorité ordinale des vétérinaires sont exclus du champ d'application du présent accord.

1.2. Maintien des garanties en cas de suspension de contrat de travail

Le droit à garanties est ouvert pour tout événement survenant pendant la durée du contrat de travail ou pendant la durée de versement d'une prestation au titre du régime mis en œuvre par le présent accord (sous réserve dans ce dernier cas qu'il soit, ainsi que son annexe, toujours applicable).

Entraîne la suspension du droit à garantie et du financement correspondant la suspension du contrat de travail, 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 profit 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 d'arrêt de travail pour maladie ou accident, tant que l'intéressé perçoit des prestations en espèces de la sécurité sociale (indemnités journalières, rentes d'invalidité ou d'incapacité permanente de travail).

Toutefois, dès lors que le salarié bénéficie d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité complémentaires versées en application du présent régime de prévoyance, les garanties sont maintenues sans contrepartie des cotisations. Cependant, lorsque le salarié perçoit un salaire réduit pendant cette période d'indemnisation complémentaire, les cotisations restent dues sur la base du salaire réduit. L'exonération de cotisations cesse dès le premier jour de reprise du travail par le salarié ou dès la cessation ou la suspension du versement des prestations par l'organisme assureur désigné.

Indépendamment de toute application d'un dispositif de portabilité, le droit à garantie cesse en cas de rupture du contrat de travail (sauf si le salarié bénéficie à cette date du versement de prestations complémentaires de prévoyance de l'assureur au titre du présent régime : dans ce cas, le droit à garanties est assuré jusqu'au terme du versement des prestations).

1.3. Portabilité des droits

Le présent article définit les modalités d'application du dispositif de portabilité prévu par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale. En cas de cessation du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, le salarié bénéficie du maintien des garanties prévoyance dans les conditions ci-après.

Le présent dispositif de portabilité s'applique aux cessations de contrat de travail, telles que définies précédemment, qui interviennent à compter du 1^{er} juin 2015.

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.

Le maintien des garanties prend effet à compter de la date de cessation du contrat de travail.

Le maintien de garanties s'applique pour une durée maximale égale à 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, arrondis au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois.

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.

L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, du respect des conditions prévues dans le présent article et conformément aux dispositions légales et réglementaires.

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

- dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son indemnisation par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'employeur de son statut de demandeur d'emploi ;
- 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.

Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période.

Le maintien des garanties est financé par les cotisations des entreprises et des salariés en activité (part patronale et part salariale) définies à l'article 10 de la présente annexe.

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. »

« Article 2

Garantie incapacité temporaire de travail

Il est versé aux salariés en incapacité temporaire de travail, quelle que soit l'ancienneté dans le cabinet ou la clinique vétérinaire, sous réserve qu'ils bénéficient des indemnités journalières de la sécurité sociale au titre des législations maladie, accident du travail ou maladie professionnelle, une indemnité complémentaire définie ci-dessous, sous réserve qu'ils soient en activité à la prise d'effet du régime de prévoyance.

Cette indemnisation débutera à compter du 4^e jour d'arrêt de travail si celui-ci est consécutif à une maladie ou à un accident de la vie privée, et à compter du 1^{er} jour en cas d'arrêt consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle.

L'indemnisation débutera également à compter du 4^e jour d'arrêt de travail si celui-ci est consécutif à un accident de trajet.

Le montant des indemnités journalières complémentaires sera égal à 80 % du salaire de référence sous déduction des prestations brutes servies par le régime de base de la sécurité sociale.

Au-delà de 1 an d'ancienneté dans le cabinet ou la clinique vétérinaire, les salariés bénéficieront des dispositions étendues de l'accord interprofessionnel de mensualisation du 10 décembre 1977 (loi de généralisation de janvier 1978) modifiées en dernier lieu par la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail et le décret n° 2008-716 du 18 juillet 2008, dès lors que celles-ci sont plus favorables.

En tout état de cause, le cumul des indemnités perçues au titre du régime général de la sécurité sociale et du régime de prévoyance ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité.

Le service des indemnités journalières complémentaires est maintenu tant qu'il y a versement des indemnités journalières de la sécurité sociale, jusqu'à la liquidation de la pension vieillesse pour inaptitude. »

« Article 5

Garantie rente éducation

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du salarié, quelle qu'en soit la cause, quelle que soit son ancienneté dans la profession, et au plus tard avant son départ à la retraite, il est versé au profit de chaque enfant à charge une rente temporaire dont le montant est égal à 25 % du salaire annuel brut de référence.

Le montant annuel de la rente ne peut être inférieur à 2 500 €.

Le montant de la rente temporaire prévu ci-dessus est doublé pour les orphelins de père et de mère.

Par ailleurs, la rente éducation est versée sans limitation de durée en cas d'invalidité avant le 26^e anniversaire de l'enfant à charge (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 et tant qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civile), sous réserve qu'il soit toujours considéré comme étant à charge au sens du présent avenant, à la date du décès du parent participant.

Dans ce cas, le montant de la rente sera doublé.

D'autre part, il est prévu la garantie substitutive suivante : en cas de décès d'un salarié sans enfant à charge, il est versé au bénéfice des ayants droit un capital égal à 25 % du salaire de référence.

Par ayants droit, on entend :

- la personne expressément désignée par le salarié ;
- à défaut, le conjoint ou concubin ou partenaire lié par un Pacs ;
- à défaut, dans l'ordre et par parts égales, les parents, les frères et sœurs ;
- à défaut, les héritiers.

Le versement par anticipation de la rente éducation en cas d'invalidité absolue et définitive du salarié met fin à la garantie rente éducation en cas de décès du salarié.

La rente cesse lorsque l'enfant cesse d'être à charge au sens des dispositions qui suivent.

Sont considérés comme enfants à charge, indépendamment de la position fiscale, les enfants du salarié et de son conjoint ou concubin ou partenaire lié par un Pacs, qu'ils soient légitimes, naturels ou adoptifs, reconnus jusqu'à leur 26^e anniversaire, sans conditions.

Par assimilation, sont considérés à charge, et jusqu'à leur 26^e anniversaire, 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 concubin ou du partenaire lié par un Pacs – du salarié décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Les rentes éducation sont versées par trimestrialité à terme d'avance. »

« Article 6

Garantie rente de conjoint

En cas de décès du salarié, quelle qu'en soit la cause, quelle que soit son ancienneté dans la profession, et au plus tard avant son départ à la retraite, il est versé au profit du conjoint survivant (époux ou épouse du salarié non divorcé[e] par un jugement définitif), concubin justifiant de 2 ans de vie commune avec le salarié décédé ou partenaire lié par un Pacs, une rente temporaire annuelle égale à 20 % du salaire annuel brut de référence.

Le montant annuel de la rente ne peut être inférieur à 2 000 €.

Cette prestation est versée jusqu'à la date de liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale du bénéficiaire.

En cas de modification législative et réglementaire, les modalités d'allocation de cette rente temporaire seront adaptées en conséquence.

En tout état de cause, cette rente sera supprimée en cas de remariage, de conclusion d'un nouveau Pacs ou de décès du conjoint bénéficiaire.

Cette rente sera versée par trimestrialité à terme d'avance. »

« Article 10

Taux de cotisation

La cotisation globale du régime est fonction du traitement annuel brut de référence et se répartit de la façon suivante entre les différentes garanties :

Rente éducation	0,13 % ST
Rente de conjoint	0,07 % ST
Incapacité temporaire	1,09 % ST
Incapacité permanente professionnelle } Invalidité	0,23 % ST 1,52 % ST

La cotisation est répartie globalement entre employeur et salarié à raison de :

- 1,11 % pour l'employeur ;
- 0,41 % pour le salarié.

Par ailleurs, en ce qui concerne le personnel cadre, et conformément aux dispositions de la convention collective nationale du 14 mars 1947, les employeurs devront souscrire à un régime de prévoyance mettant en œuvre des garanties couvrant prioritairement le risque décès en contrepartie d'un taux de cotisation supplémentaire de 1,50 % du salaire limité à la tranche A, à leur charge exclusive, et ce pour tous les cadres, sans condition d'ancienneté. »

Article 2

Date d'entrée en vigueur

Le présent avenant prendra effet le 1^{er} octobre 2015.

Article 3

Extension. – Publicité

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée en application des articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

Article 4

Durée. – Révision. – Dénonciation

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra faire l'objet d'une révision à la demande de l'une ou de l'autre des parties signataires.

La révision pourra prendre effet dans les conditions visées aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. L'accord pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant le respect d'un préavis de 3 mois.

Les modalités de dénonciation sont fixées aux articles L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11, L. 2261-13, L. 2261-14 du code du travail. Toutefois, les nouvelles négociations devront être engagées dans le mois de la signification de la dénonciation.

Fait à Paris, le 10 novembre 2015.

(Suivent les signatures.)