

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)**

ACCORD DU 1<sup>ER</sup> DÉCEMBRE 2016

RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1750088M

IDCC : 1536

Entre

FNB

D'une part, et

FGTA FO

FGA CFDT

CFE-CGC AGRO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

L'organisation professionnelle représentative des employeurs et les organisations syndicales représentatives des salariés des entreprises de la convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile (distributeurs CHD) ont réexaminé le régime de prévoyance, et les garanties relatives à l'inaptitude à la conduite et au portage prévus par l'accord du 26 février 2008, modifié en dernier lieu le 24 juin 2014.

Les décisions ont été prises pour tenir compte des modifications liées aux conditions de travail dans les entreprises et aux évolutions sociologiques concernant les situations individuelles des salariés et de leurs ayants droit, bénéficiaires des garanties.

Ils décident par le présent acte d'opérer les modifications destinées à répondre aux objectifs suivants :

- affirmer la volonté de la branche professionnelle de définir les contours d'un régime de prévoyance complémentaire modernisé et harmonisé définissant un nouveau standard professionnel ;
- améliorer la garantie inaptitude à la conduite ou au portage pour raisons médicales bénéficiant à certaines catégories de salariés ;

- garantir l'accès de toutes les entreprises quels que soient leur effectif ou leur modèle économique et tous les salariés de la branche aux garanties collectives, sans considération, notamment, d'âge ou d'état de santé ;
- piloter paritairement ce nouveau socle de garanties minimum de branche en lien avec les évolutions de la profession, notamment en termes de conditions de travail.

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

*Champ d'application. – Date d'effet. –  
Durée et effet sur les dispositions antérieures*

Le présent accord de révision est applicable aux entreprises ou établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile (IDCC 1536). Il s'applique en France métropolitaine.

Les dispositions du présent avenant prennent effet le 1<sup>er</sup> avril 2017.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Ses stipulations – comme le prévoit l'article L. 2261-8 du code du travail en vertu duquel l'avenant portant révision de tout ou partie d'un accord se substitue de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie – se substituent intégralement aux dispositions des textes suivants qui cessent de produire leurs effets à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant :

- protocole d'accord du 25 juin 1991 relatif au régime de prévoyance ;
- accord du 12 février 2001 relatif au régime d'incapacité à la conduite et au portage ;
- avenant n° 2006-1 du 2 janvier 2006 relatif au régime d'incapacité à la conduite ou au portage ;
- accord du 14 juin 2002 et son avenant n° 2006-02 du 2 janvier 2006 relatif au régime de prévoyance ;
- avenant n° 2008-1 du 26 février 2008 relatif au régime d'incapacité à la conduite ou au portage ;
- accord du 26 février 2008 relatif au régime de prévoyance – et notamment son article 7 – et son avenant n° 2014-1 du 24 juin 2014 ;
- avenant n° 2014-2 du 24 juin 2014 relatif au régime de prévoyance en cas d'incapacité à la conduite ou au portage ;
- avenant n° 2014-3 du 24 juin 2014 relatif au régime de prévoyance en cas d'incapacité à la conduite ou au portage.

## **Article 2**

*Bénéficiaires des garanties*

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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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 3

#### *Salaire de référence*

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est le salaire brut annuel soumis à cotisation durant les 12 mois civils précédant le décès ou l'invalidité permanente totale et définitive, ou l'arrêt de travail du salarié si une période de maladie ou d'invalidité a précédé le décès. Le salaire est reconstitué en tenant compte des augmentations générales de salaire dont le salarié aurait bénéficié.

Pour les salariés cadres, le salaire pris en considération pour les prestations décès est limité à la tranche A.

Le salaire de référence servant de base au calcul des indemnités journalières et aux rentes d'invalidité est le salaire brut annuel (tranches A et B) soumis à cotisation durant les 12 mois civils précédant l'arrêt de travail initial du salarié.

La tranche A correspond à la fraction du salaire brut dans la limite du plafond annuel de la sécurité sociale.

La tranche B correspond à la fraction de salaire comprise entre le plafond annuel de la sécurité sociale et 3 fois celui-ci.

### Article 4

#### *Garanties*

Le présent accord institue au profit des salariés cadres et non-cadres au sens de l'article 2 les garanties suivantes.

#### Article 4.1

##### *Garantie décès, invalidité permanente totale et définitive*

En cas de décès ou d'invalidité permanente totale et définitive d'un salarié, il sera versé les prestations suivantes :

GARANTIE DES SALARIÉS NON CADRES	DÉTERMINATION DE LA PRESTATION
Décès ou invalidité permanente totale et définitive toutes causes : événement survenant avant la date de départ volontaire à la retraite ou de mise à la retraite par l'employeur	200 % du salaire de référence
Décès accidentel	Versement d'un capital supplémentaire égal à 100 % du capital décès toutes causes
Double effet : si le conjoint ou la personne liée au salarié par la signature d'un pacte civil de solidarité (Pacs) ou le concubin notoire décède, simultanément ou postérieurement au décès du salarié, un nouveau capital est versé aux enfants restant à charge, réparti par parts égales entre eux	100 % du capital décès toutes causes
Prédéces du conjoint : en cas de prédécès du conjoint, du partenaire de Pacs ou du concubin notoire, versement au salarié d'une allocation	100 % du PMSS
PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au jour du décès	

GARANTIES DES SALARIÉS CADRES	DÉTERMINATION DE LA PRESTATION
Décès ou invalidité permanente totale et définitive toutes causes : événement survenant avant la date de départ volontaire à la retraite ou de mise à la retraite par l'employeur	350 % du salaire de référence, limité à TA (*)
Décès accidentel	Versement d'un capital supplémentaire égal à 100 % du capital décès toutes causes

GARANTIES DES SALARIÉS CADRES	DÉTERMINATION DE LA PRESTATION
Double effet : si le conjoint ou la personne liée au salarié par la signature d'un pacte civil de solidarité (Pacs) ou le concubin notoire décède, simultanément ou postérieurement au décès du salarié, un nouveau capital est versé aux enfants restant à charge, réparti par parts égales entre eux	100 % du capital décès toutes causes (hors majoration accident)
Prédéces du conjoint : en cas de prédécès du conjoint, du partenaire de Pacs ou du concubin notoire, versement au salarié d'une allocation	100 % du PMSS
(*) TA : partie du salaire dans la limite du plafond de la sécurité sociale. PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au jour du décès.	

En cas d'invalidité permanente totale et définitive, le salarié perçoit un capital d'un montant identique à celui prévu en cas de décès. Est considéré en situation d'invalidité permanente totale et définitive le salarié reconnu par la sécurité sociale soit comme invalide de 3<sup>e</sup> catégorie, en application de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, soit comme victime d'accident du travail bénéficiant de la rente pour incapacité permanente et totale, majorée pour recours à l'assistance d'une tierce personne. Le paiement du capital en cas d'invalidité permanente totale et définitive met fin à la garantie décès.

Enfants à charge :

Pour le versement de la garantie double effet, sont considérés à charge les enfants à charge au sens fiscal ainsi que, le cas échéant, les enfants auxquels le salarié est redevable d'une pension alimentaire constatée judiciairement ou déduite fiscalement. Les enfants posthumes (nés dans les 300 jours suivant le décès du salarié) ainsi que les enfants reconnus par le salarié, à charge au sens fiscal de l'autre parent, sont considérés comme enfants à charge.

Concubin, partenaire de Pacs :

Le contrat de Pacs doit avoir été conclu depuis au moins 2 ans avant la date de décès du salarié sauf si le bénéficiaire justifie d'une durée de vie commune avec celui-ci d'au moins 2 ans avant son décès. Le concubin survivant doit apporter la preuve qu'il a vécu jusqu'au moment du décès au moins 2 ans en concubinage notoire avec le salarié décédé.

De plus, il doit être, au regard de l'état civil, ainsi que le salarié décédé, libre de tout lien de mariage ou de contrat de Pacs.

En cas de naissance ou d'adoption dans le couple concubin ou lié par un Pacs, ce délai de 2 ans n'est pas exigé.

Bénéficiaires du capital décès, invalidité permanente totale et définitive :

Le capital décès est versé au salarié lui-même en cas d'invalidité permanente totale et définitive ou au(x) bénéficiaire(s) qu'il aura expressément désigné(s) en cas de décès. A défaut de désignation expresse, le capital est versé dans l'ordre de préférence suivant :

- au conjoint non séparé judiciairement ni divorcé, ou à défaut au partenaire de Pacs, ou à défaut au concubin notoire ;
- à défaut, aux enfants du salarié, par parts égales ;
- à défaut, aux ascendants à charge au sens fiscal, par parts égales ;
- à défaut, aux autres personnes à charge au sens fiscal, par parts égales ;
- à défaut, aux autres héritiers du salarié, par parts égales.

## Article 4.2

### *Garantie rente éducation*

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

- jusqu'au 12<sup>e</sup> anniversaire : 6 % du salaire de référence au sens de l'article 3 du présent accord ;
- de 12 ans au 18<sup>e</sup> anniversaire : 9 % du salaire de référence au sens de l'article 3 du présent accord ;
- de 18 ans au 26<sup>e</sup> anniversaire si poursuite d'études par l'enfant : 12 % du salaire de référence au sens de l'article 3 du présent accord.

Cette garantie est allouée aux enfants à charge dont le salarié est décédé ou en invalidité 3<sup>e</sup> catégorie au sens de l'article 4.4 du présent accord.

Elle est doublée pour les orphelins de deux parents.

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<sup>e</sup> anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26<sup>e</sup> 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<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> 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.

### Article 4.3

#### *Garantie incapacité de travail*

En cas d'incapacité temporaire totale de travail du salarié pour cause de maladie ou d'accident, il sera garanti des indemnités journalières complémentaires à celles versées par la sécurité sociale soit au titre de l'assurance maladie, soit au titre des accidents de travail ou des maladies professionnelles. Le montant des prestations et la durée de l'indemnisation sont définis comme suit :

GARANTIE DES SALARIÉS CADRES et salaires non cadres	DÉTERMINATION DE LA prestation
La garantie intervient à compter du 181 <sup>e</sup> jour d'arrêt de travail continu	75 % du salaire de référence

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toute provenance, perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué de travailler. Lorsque la sécurité sociale réduit ses prestations, les prestations complémentaires versées sont majorées à due concurrence.

Les indemnités journalières complémentaires sont versées tant que l'incapacité de travail est indemnisée par la sécurité sociale, soit au plus tard jusqu'au 1 095<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail, et cessent lors de la reprise du travail, lors de la mise en invalidité, ou reconnaissance d'une incapacité permanente professionnelle, au décès, à la liquidation de la pension de vieillesse de la sécurité sociale.

### Article 4.4

#### *Garantie invalidité*

La garantie a pour objet le versement :

- de rentes en cas d'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle survenue pendant la période d'affiliation et ouvrant droit aux rentes d'incapacité prévues par les articles L. 434-1 et suivants du code de la sécurité sociale ;
- de rentes en cas d'invalidité permanente consécutive à une maladie ou à un accident survenu pendant la période d'affiliation et ouvrant droit à la pension d'invalidité prévue à l'article L. 341-1 du code de la sécurité sociale.

Les prestations, servies sous la forme de rentes, sont exprimées en pourcentage du salaire de référence :

GARANTIE DES SALARIÉS CADRES ET SALARIÉS NON CADRES	DÉTERMINATION DE LA PRESTATION
Invalidité permanente classée en 2 <sup>e</sup> ou 3 <sup>e</sup> catégorie par la sécurité sociale	75 % du salaire de référence

L'incapacité consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle est assimilée à une invalidité de 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie lorsque le taux d'incapacité est égal ou supérieur à 66 %. Les prestations sont calculées sous déduction des prestations brutes calculées par la sécurité sociale, du salaire éventuellement perçu par le salarié au titre d'une activité réduite, des prestations versées au titre d'un autre régime complémentaire de prévoyance.

Le cumul de ces prestations ne peut en aucun cas dépasser 100 % du salaire qu'aurait perçu le salarié s'il avait continué à travailler normalement.

Le service de la rente est maintenu sous réserve du versement de la rente d'invalidité de la sécurité sociale et au plus tard jusqu'à la liquidation d'une pension vieillesse (au sens notamment des articles 341-15 et R. 341-22 du code de la sécurité sociale) ou du décès du salarié. La rente est

réduite ou suspendue en cas de réduction ou de suspension de la pension versée par la sécurité sociale.

## **Article 4.5**

### *Inaptitude à la conduite ou au portage*

#### 4.5.1. Objet

Cette garantie spécifique s'adresse à certaines catégories de salariés qui, compte tenu des conditions d'exercice de leur activité, sont exposées au risque de perte de leur emploi par le constat médicalement attesté de l'inaptitude au portage ou à la conduite.

Les partenaires sociaux rappellent que ce dispositif spécifique d'inaptitude contribue à la prise en compte de la pénibilité de certaines tâches et de certains métiers au regard de l'exposition prolongée à un facteur, le port de charges – susceptible d'entraîner sur longue durée une inaptitude professionnelle. Il complète l'accord du 2 février 2016 relatif à la prévention de la pénibilité conclu dans la branche.

#### 4.5.2. Bénéficiaires

Les bénéficiaires des garanties prévues par le présent article 4.5 sont les salariés non cadres définis dans les catégories et classifications prévues par l'accord du 24 avril 2007 dans l'article « Liste des emplois repères, annexe » titulaires d'un contrat de travail et inscrits à l'effectif de l'entreprise, à savoir :

- chauffeur livreur ;
- préparateur ;
- agent de sanitation ;
- technicien qualité.

#### 4.5.3. Risques couverts

Est couvert le risque d'inaptitude à la conduite ou au portage pour raisons médicales ayant entraîné la perte de l'emploi de conduite ou de portage, soit par retrait du permis de conduire pour une durée indéterminée, soit par déclaration d'inaptitude à la conduite ou au portage par le médecin du travail sans que le salarié ait fait pour autant l'objet d'une décision de retrait du permis de conduire.

Le salarié concerné doit pouvoir justifier de ne pas être en incapacité de travail ou reconnu invalide par la sécurité sociale.

Par ailleurs, est exclue l'indemnisation de l'inaptitude à la conduite ou au portage résultant du fait volontaire du salarié.

La demande de prise en charge est présentée par l'entreprise ou par le salarié lui-même.

#### 4.5.4. Reconnaissance de l'inaptitude à la conduite ou au portage

Un médecin expert choisi sur la liste des médecins agréés auprès des tribunaux est seul habilité à statuer sur la prise en charge, dans le cadre du présent régime, des salariés, satisfaisant aux conditions des articles 4.5.2 et 4.5.3, considérés comme définitivement inaptes à la conduite ou au portage.

En cas de désaccord entre l'organisme assureur et le salarié, les deux parties désignent un médecin arbitre dont la décision est définitive. A défaut d'accord sur la désignation du médecin arbitre, la partie la plus diligente demandera au président du tribunal d'instance de procéder à cette désignation.



#### 4.5.5. Durée de versement des prestations

La date d'ouverture des droits à prestations est le 1<sup>er</sup> jour du trimestre civil au cours duquel est effectué le constat d'incapacité à la conduite ou au portage, cette date ne pouvant en aucun cas être antérieure à la date d'adhésion de l'entreprise au régime.

Les prestations sont versées tant que le salarié est en situation d'incapacité à la conduite ou au portage, et au plus tard jusqu'à la date où intervient :

- soit l'ouverture des droits à taux plein de la pension vieillesse du régime général ;
- soit la prise en charge par le régime UNEDIC dans le cadre d'une garantie analogue à la garantie de ressources ;
- soit la reprise d'une activité professionnelle dans un emploi de conduite ou de portage ;
- soit la cessation de la cause d'incapacité ayant entraîné la perte de l'emploi de conduite ou de portage.

#### 4.5.6. Montant des prestations

	DÉTERMINATION DE LA PRESTATION
De 1 à 10 ans d'ancienneté	Capital égal à 1/12 de la base (*)
De 11 à 15 ans d'ancienneté	Capital égal à 2/12 de la base (*)
Au-delà de 15 ans d'ancienneté	35 % de la base (*) sous forme de rente trimestrielle à terme échu, revalorisée sur la base du point ARRCO
(*) Base : moyenne des rémunérations totales brutes, hors frais professionnels, que le salarié a ou aurait perçues au cours des 12 derniers mois précédant la date de reconnaissance de l'incapacité.	

Lorsque le salarié déclaré inapte à la conduite ou au portage et bénéficiaire du régime est reclassé dans l'entreprise, ou lorsqu'il perçoit une indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage et éventuellement d'un contrat de prévoyance collective, le montant de la prestation versée ne peut être supérieur à la différence entre :

- d'une part, 90 % du montant brut, hors frais professionnels, de la rémunération totale revalorisée en fonction du taux d'évolution du salaire moyen mensuel de la catégorie professionnelle concernée que l'intéressé aurait perçue au titre de l'ancien emploi de conduite ou de portage ;
- d'autre part, selon le cas, soit le montant brut de la rémunération perçue au titre du nouvel emploi, hors frais professionnels, soit la somme des prestations du régime obligatoire d'assurance chômage et du contrat de prévoyance collective.

En tout état de cause, le salarié ne peut cumuler la présente prestation avec une indemnisation de la sécurité sociale (indemnités journalières ou rente).

Par ailleurs, l'application de la garantie ne peut conduire à un cumul avec toute autre garantie résultant d'un accord individuel ou collectif ayant pour objet de couvrir le risque d'incapacité pour raisons médicales ayant entraîné la perte de l'emploi de conduite ou de portage des salariés des entreprises relevant de la convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile.

La prestation est versée directement au bénéficiaire.

Le droit à 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 au titre de l'incapacité à la conduite ou au portage par un 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.

#### 4.5.7. Cotisations inaptitude

Le taux de cotisation inhérent à la garantie d'inaptitude à la conduite ou au portage, définie aux articles 4.5.1 à 4.5.6, ne peut excéder 0,15 % du salaire brut.

Les cotisations au régime sont assises sur l'ensemble des rémunérations totales brutes, hors frais professionnels des salariés concernés, définis à l'article 4.5.2. Elles sont réparties à raison de 60 % à la charge de l'employeur et de 40 % à la charge du salarié.

### 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 4.7

#### *Portabilité des droits du régime de prévoyance collective*

##### 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<sup>er</sup> 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.

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.

#### 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

### *Revalorisations*

Les prestations versées en cas d'incapacité de travail et d'invalidité sont revalorisées sur la base de l'évolution du point de retraite AGIRC.

Les rentes éducation sont revalorisées chaque année.

## Article 6

### *Cotisations décès et incapacité-invalidité*

Les taux de cotisations associés aux garanties définies aux articles 4.1 à 4.4 du présent accord ne peuvent excéder les taux suivants :

	NON-CADRE	CADRE
Décès – IAD (capital)	0,25 % TA + TB	1,22 % TA
Décès – IAD rente éducation	0,08 % TA + TB	0,28 % TA
Incapacité	0,25 % TA + TB	0,25 % TA + TB
Invalidité	0,30 % TA + TB	0,21 % TA + TB
Prévoyance	0,88 % TA + TB	1,96 % TA + 0,46 % TB

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 d'éducation 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 7

### *Modalités de dénonciation*

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires en respectant un délai de préavis de 3 mois. En cas de dénonciation, l'accord continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an conformément au code du travail.

## Article 8

### *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 deuxième de la partie II). Il est fait en 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 1<sup>er</sup> décembre 2016.

(Suivent les signatures.)