

Brochure n° 3261

Convention collective nationale
IDCC : 1611. – ENTREPRISES DE LOGISTIQUE
DE COMMUNICATION ÉCRITE DIRECTE

AVENANT N° 4 DU 23 NOVEMBRE 2017
À L'ACCORD DU 9 NOVEMBRE 2006 RELATIF AUX GARANTIES COLLECTIVES
ET OBLIGATOIRES DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1850143M
IDCC : 1611

Entre :

SNCD logistique,

D'une part, et

FILPAC CGT ;

F3C CFDT ;

SNPEP FO ;

FPT CFTC ;

IP CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Considérant la situation financière déséquilibrée du régime de prévoyance, les partenaires sociaux ont voulu sauvegarder ce régime, mis en place par l'accord du 9 novembre 2006 relatif aux garanties collectives et obligatoires d'incapacité et d'invalidité, puis modifié par les avenants n° 1 du 18 mars 2010, n° 2 du 28 novembre 2011 et n° 3 du 17 décembre 2015.

Dans un souci de lisibilité, le présent avenant se substitue à compter de sa date d'effet aux dispositions antérieures de l'accord du 9 novembre 2006 et de ses 3 premiers avenants.

Article 1^{er}

Mise en place du régime

Les entreprises disposant déjà d'un régime de prévoyance à la date d'effet du présent accord peuvent maintenir leur contrat auprès de l'organisme auquel elles adhèrent, sous réserve que leur contrat garantisse les mêmes risques à un niveau de prestations supérieur, apprécié risque par risque.

Article 2

Champs d'application

Ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective.

Article 3

Bénéficiaires des garanties

Les bénéficiaires des garanties sont l'ensemble des salariés cadres et non cadres des entreprises qui relèvent de la présente convention collective nationale. L'appartenance aux catégories de cadres et de non-cadres résulte de l'utilisation des définitions issues des dispositions des articles 4 et 4 *bis* de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et de l'article 36 de l'annexe 1 de cette convention.

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.

Entraîne la suspension du droit à garanties et du financement correspondant, la suspension du contrat de travail dont la durée serait supérieure à 1 mois, sauf lorsque cette suspension est due à la maladie ou à un accident.

Article 4

Prestations

Le salaire de référence servant d'assiette au calcul des prestations s'entend comme étant la moyenne des 12 derniers mois d'activité cotisés et limités à la TB, précédant l'arrêt de travail. Si le participant cotise depuis moins de 12 mois avant la date du sinistre, la rémunération prise en considération est la moyenne mensuelle des salaires cotisés entre la date de son affiliation et celle du sinistre.

4.1. Incapacité temporaire de travail

4.1.1. Garantie

Le salarié en arrêt de travail, indemnisé par la sécurité sociale, bénéficie d'un maintien de salaire égal à 80 % de sa rémunération nette, déduction faite des indemnités journalières brutes de la sécurité sociale et de l'éventuel salaire maintenu par l'employeur, sans que le cumul desdites prestations ne puisse excéder le salaire net qu'aurait perçu le salarié en activité.

La garantie incapacité temporaire de travail couvre la maladie, la maladie professionnelle, la maternité, l'adoption, le congé de paternité, l'accident de travail ou de trajet, l'accident de la vie privée.

4.1.2. Franchise

Cette garantie intervient après 60 jours d'arrêt de travail continu. Ce délai est réduit à 3 jours d'arrêt de travail continu dans le cas d'une hospitalisation de plus de 24 heures intervenant dans les 2 premiers jours de l'arrêt de travail.

4.1.3. Durée

La garantie cesse à la reprise du travail, au paiement de la rente d'invalidité ou à la liquidation de la pension vieillesse, et au plus tard au 1 095^e jour d'arrêt de travail.

4.2. Invalidité totale ou partielle et incapacité permanente totale ou partielle

4.2.1. Garantie

Le salarié reconnu en situation d'invalidité de 1^{re}, 2^e ou 3^e catégorie et indemnisé par la sécurité sociale conformément à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale bénéficie d'une rente complémentaire brute égale à :

- 1^{re} catégorie : 70 % du salaire net, déduction faite des rentes d'invalidité brutes versées par la sécurité sociale ;
- 2^e catégorie : 80 % du salaire net, déduction faite des rentes d'invalidité brutes versées par la sécurité sociale ;
- 3^e catégorie : 91 % du salaire net, déduction faite des rentes d'invalidité brutes versées par la sécurité sociale.

L'incapacité permanente résultant ou d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle d'un taux supérieur ou égal à 33 % et inférieur à 66 % est assimilée à une invalidité de 1^{re} catégorie.

L'incapacité permanente résultant ou d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle d'un taux supérieur ou égal à 66 % est assimilée à une invalidité de 2^e catégorie.

Dans le cas où le salarié cadre ou non cadre perçoit un complément versé par un autre organisme de prévoyance, Pôle emploi ou dans le cadre d'une activité professionnelle, le montant de la pension d'invalidité sera réduit en conséquence. Dans tous les cas, le cumul des prestations perçues par le salarié ne pourra excéder le salaire net qu'il aurait perçu s'il avait été en activité.

4.2.2. Durée

La garantie cesse au jour où le bénéficiaire ne bénéficie plus des prestations correspondantes de la sécurité sociale, et au plus tard lorsque la pension vieillesse est liquidée.

4.3. Décès

En cas de décès d'un salarié, avant son départ à la retraite, il est versé à ses ayants droit un capital correspondant à 4 mois du salaire de référence. Le capital est versé en fonction de la dévolution suivante :

- au conjoint non séparé judiciairement ou au partenaire lié au salarié par un Pacs ;
- à défaut, le capital est versé aux enfants du salarié, légitimes, reconnus ou adoptifs ;
- à défaut, à la succession.

4.4. Cas particuliers des cadres et article 36

Afin que l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective puissent satisfaire aux obligations nées de l'article 7 (avantages en matière de prévoyance) de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, il est introduit une option « décès – 1,50 % cadre » qui vient en complément des prestations définies ci-avant dans les articles 4.1, 4.2 et 4.3, dans le respect de l'article 1^{er} du même accord.

En cas de décès d'un salarié cadre (tel que défini dans l'art. 3), avant son départ à la retraite, il est versé un capital exprimé en pourcentage du salaire annuel de référence limité au plafond de la sécurité sociale (TA). Ce capital sera, selon l'option retenue par chaque entreprise pour l'ensemble de ses cadres :

- un capital indépendant de la situation familiale du salarié : 255 % ;
- un capital dépendant de la situation familiale du salarié :
 - salarié célibataire, veuf, divorcé : 145 % ;
 - salarié marié ou pacsé : 185 % ;
 - complément par enfant à charge : + 45 %.

Sont considérés comme enfants à charge, les enfants à la charge fiscale du défunt, les enfants nés de l'union de parents liés par un Pacs et remplissant une des conditions suivantes :

- ne pas avoir dépassé la date anniversaire de leurs 21 ans et ne pas exercer d'activité rémunérée ;
- ne pas avoir dépassé la date anniversaire de leurs 26 ans s'ils justifient de la poursuite d'études et ne pas exercer d'activité rémunérée ou dont l'activité rémunérée pour financer leurs études ne dépasse pas trois fois le montant mensuel du Smic sur une année ;
- être sous contrat d'apprentissage et ne percevant pas plus que le pourcentage du Smic défini pour la 3^e année d'apprentissage et être à la charge fiscale des parents.

Aucune notion d'âge n'est retenue s'ils perçoivent une pension d'adulte handicapé.

Le capital est versé en fonction de la dévolution suivante :

- au conjoint non séparé judiciairement ou au partenaire lié au salarié par un Pacs ;
- à défaut, le capital est versé aux enfants du salarié, légitimes, reconnus ou adoptifs ;
- à défaut, à la succession.

Article 5

Cotisations

Pour l'application de cet article, il est rappelé que les taux de cotisation précisés ci-dessous correspondent à des taux visant à équilibrer le régime de prévoyance défini par les articles 4.1 à 4.4 du présent avenant.

En tout état de cause, les cotisations correspondant aux prestations « incapacité de travail » et « invalidité » du présent accord (art. 4.1 et 4.2) devront être financées à hauteur de 60 % par l'employeur (et donc à 40 % par les salariés). Les cotisations correspondant aux prestations décès du présent accord (art. 4.3 et 4.4) doivent être entièrement financées par l'employeur.

5.1. Assiette des cotisations

Les cotisations finançant les garanties instituées par le présent accord sont assises sur les rémunérations limitées à la tranche B. Il est rappelé que la tranche A porte sur la rémunération égale au plafond de la sécurité sociale visé à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale et que la tranche B porte sur la rémunération comprise entre ce plafond et l'équivalent de 4 plafonds.

5.2. Taux de cotisation

Les taux de cotisation d'équilibre du régime sont définis comme suit :

(En pourcentage.)

SALARIÉS NON CADRES	TRANCHE A	TRANCHE B
Incapacité de travail	0,78	0,78
Invalidité	0,55	0,55
Décès	0,10	0,10
Total	1,43	1,43

(En pourcentage.)

SALARIÉS CADRES ET ARTICLE 36	TRANCHE A	TRANCHE B
Incapacité de travail	0,53	1,41
Invalidité	0,52	1,25
Décès	0,10	0,10
Total 1	1,15	2,76

SALARIÉS CADRES ET ARTICLE 36	TRANCHE A	TRANCHE B
Décès 1,50 % cadre	0,77	–
Total 2	1,92 (*)	2,76
(*) Dont 1,50 % en part employeur.		

Les taux de cotisation d'équilibre ci-dessus sont définis pour une période de 2 ans à compter de la date d'effet du présent accord, à législation et réglementation constante.

Article 6

Portabilité

Les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions définies par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Ces conditions sont améliorées par le présent article de cet accord par les dispositions suivantes :

- la durée maximale du maintien des garanties est portée à 15 mois ;
- le dispositif de maintien des garanties est également maintenu et applicable dans les cas de disparition de l'entreprise, quelle qu'en soit la raison (liquidation judiciaire, cessation d'activité, etc.).

Article 7

Comité paritaire de gestion

Le comité paritaire de gestion institué par l'article 35 de l'avenant n° 13 est composé d'un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés et d'un nombre égal de représentants de (des) (l') organisation(s) patronale(s) signataire(s).

Il se réunit autant que de besoin, et au moins une fois par an. À cette occasion, il étudie l'évolution des régimes et peut proposer l'aménagement des présentes dispositions.

Article 8

Durée. – Date d'effet. – Dépôt

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2018.

En outre, les organisations signataires demandent l'extension du présent accord auprès du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Le présent avenant sera déposé en deux exemplaires (une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail. En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.