

Brochure n° 3101

Convention collective nationale

IDCC : 992. – **BOUCHERIE, BOUCHERIE-CHARCUTERIE,
BOUCHERIE HIPPOPHAGIQUE, TRIPERIE,
COMMERCES DE VOLAILLES ET GIBIERS**

AVENANT N° 56 DU 7 FÉVRIER 2018
RELATIF AU RÉGIME PRÉVOYANCE

NOR : ASET1850620M

IDCC : 992

Entre :

CFBCT,

D'une part, et

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FCS UNSA ;

FNAF CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet

Les organisations signataires sont convenues d'améliorer les garanties du régime de prévoyance mis en place par l'accord du 1^{er} janvier 1991. Le présent avenant a pour objet de mettre en œuvre l'évolution des couvertures actuelles définies à l'article 23 et d'ajuster les cotisations y afférentes pour la garantie de ressources prévue à l'article 25, la garantie décès-invalidité prévue à l'article 25 *bis* et l'indemnité de départ à la retraite prévue à l'article 38. Il complète par ailleurs la garantie de ressources en instaurant une nouvelle garantie incapacité-invalidité. Il a pour objet enfin de mettre en conformité certaines dispositions de la convention collective nationale aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 2

Régime de prévoyance

Les deuxième, neuvième et douzième alinéas de l'article 23 du « Chapitre V – Prévoyance » sont précisés de la façon suivante :

Deuxième alinéa :

« Le régime de prévoyance comprend :

- la garantie de ressources (garantie de maintien de salaire et garantie incapacité-invalidité) prévue à l'article 25 de la présente convention ;
- l'indemnité de départ à la retraite prévue à l'article 38 de la présente convention et l'indemnité de licenciement pour inaptitude prévue à l'article 25 ;
- la garantie décès invalidité absolue et définitive prévue à l'article 25 *bis* de la présente convention ;
- la garantie rente éducation et rente temporaire de conjoint substitutive prévue à l'article 26 de la présente convention. »

Neuvième alinéa :

« Les cotisations sont calculées sur la rémunération brute annuelle, toutes primes et indemnités confondues, supportant les charges sociales, limitée aux tranches A et B du plafond annuel de la sécurité sociale ; elles sont fixées et réparties à raison de :

- 1,46 % pour la garantie ressources, dont :
 - 0,63 % : à la charge intégrale de l'employeur pour la garantie maintien de salaire ;
 - 0,83 % : pris en charge à hauteur de 65 % par l'employeur et 35 % par le salarié pour la garantie incapacité-invalidité ;
- 0,25 % : à la charge intégrale de l'employeur pour l'indemnité de départ en retraite et l'indemnité de licenciement pour inaptitude ;
- 0,40 % : partagés à égalité entre l'employeur et le salarié pour la garantie décès invalidité absolue et définitive ;
- 0,20 % : pris en charge à hauteur de 60 % par l'employeur et 40 % par le salarié pour la garantie rente éducation et rente temporaire de conjoint substitutive.

Pour le personnel relevant de l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, chaque employeur a l'obligation de cotiser à hauteur de 1,5 % minimum de la tranche A du salaire, à un organisme de prévoyance. Cette cotisation devra d'une part, obligatoirement être affectée par priorité à la couverture d'avantages en cas de décès, et d'autre part couvrir *a minima* les garanties décès, invalidité absolue et définitive, incapacité-invalidité, rente éducation et rente temporaire de conjoint substitutive résultant du présent régime de prévoyance. Le financement patronal des garanties des salariés cadres sur la tranche A prévu ci-dessus est imputable à cette obligation.

L'assiette des prestations prévues au titre du présent régime à la suite du décès ou de l'arrêt de travail d'un salarié est identique à celle visée ci-dessus au titre des cotisations (rémunération annuelle brute perçue au cours des 12 derniers mois calendaires de pleine activité précédant celui au cours duquel s'est produit le décès ou l'arrêt de travail, supportant les charges sociales limitées aux tranches A et B du plafond annuel de la sécurité sociale). En cas d'embauche intervenue moins de 1 an avant le décès ou l'arrêt de travail, il est tenu compte de la moyenne mensuelle des rémunérations versées depuis l'embauche. »

Le douzième alinéa :

« La cotisation s'élève à 0,47 % de la masse salariale à la charge de l'employeur à compter du 1^{er} janvier 2009 » est supprimé.

Article 3

Garantie de ressources en cas de maladie ou d'accident

À l'article 25, le 3^e paragraphe est modifié comme suit :

« Pendant les 30 jours suivants, ils reçoivent 90 % de cette même rémunération. », modifiant ainsi le tableau « Maintien de salaire en fonction de l'ancienneté », situé après le 5^e paragraphe :

ANCIENNETÉ	MAINTIEN DU SALAIRE (sous déduction des prestations de sécurité sociale)
De 1 à 6 ans	30 jours à 90 %
	30 jours à 90 %
De 6 à 11 ans	40 jours à 90 %
	40 jours à 90 %
De 11 à 16 ans	50 jours à 90 %
	50 jours à 90 %
De 16 à 21 ans	60 jours à 90 %
	60 jours à 90 %
De 21 à 26 ans	70 jours à 90 %
	70 jours à 90 %
De 26 à 31 ans	80 jours à 90 %
	80 jours à 90 %
Plus de 31 ans	90 jours à 90 %
	90 jours à 90 %

Au 6^e paragraphe de l'article 25, « et à compter du 11^e jour d'absence dans tous les autres cas » est remplacé par « et à compter du 8^e jour d'absence dans tous les autres cas sans préjudice de l'application des articles L. 1226-23 et L. 1226-24 du code du travail applicables aux salariés relevant des dispositions particulières aux départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin. »

Il est ajouté à la fin de l'article 25 les dispositions suivantes :

« Il est institué à effet du 1^{er} mai 2018 une nouvelle garantie incapacité-invalidité, laquelle vient compléter, après son épuisement, la garantie mensualisation dans les conditions suivantes :

Incapacité

Lorsque le salarié se trouve en état d'incapacité temporaire totale de travail justifiant l'établissement d'un premier arrêt de travail par un médecin prenant effet au plus tôt au 1^{er} mai 2018, constaté par le médecin traitant et donnant lieu au versement d'indemnités journalières de la sécurité sociale, il bénéficie d'une indemnité complémentaire à celle de la sécurité sociale.

Les indemnités journalières complémentaires à celles de la sécurité sociale sont versées :

- en relais de la garantie de maintien de salaire par l'employeur prévue ci-dessus, pour les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise ;
- à compter du 61^e jour d'arrêt de travail continu pour les salariés ayant moins de 1 an d'ancienneté.

Le montant de l'indemnité journalière complémentaire brute, calculée en pourcentage de la 365^e partie de la rémunération annuelle brute ayant donné lieu à cotisation, sous déduction des prestations brutes de la sécurité sociale préconstituées en brut, est de :

- 70 % du salaire brut pour les salariés se trouvant en état d'incapacité temporaire totale ne relevant pas de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles ;
- 90 % du salaire brut pour les salariés se trouvant en état d'incapacité temporaire totale relevant de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

En cas d'épuisement des droits à mensualisation, l'indemnisation intervient après la période de franchise de la sécurité sociale.

Si le salarié reprend son travail et si une rechute provenant du même accident ou de la même maladie provoque un nouvel arrêt dans un délai inférieur à 2 mois, les prestations qui reprennent sont calculées sur les mêmes bases qu'avant ladite reprise du travail. Une rechute survenant plus de 2 mois après la reprise du travail est considérée comme un nouvel accident ou une nouvelle maladie, et la franchise est à nouveau applicable (sauf pour les salariés relevant des dispositions particulières relatives à la Moselle, au Bas-Rhin et au Haut-Rhin).

Les indemnités journalières complémentaires ne sont versées que si le salarié perçoit des indemnités journalières de la sécurité sociale. Lorsque le régime de la sécurité sociale réduit ses prestations, les indemnités journalières complémentaires sont réduites à due concurrence.

En tout état de cause, le total des sommes perçues par le salarié en application de la convention collective, du régime obligatoire d'assurance maladie ainsi que de tout autre revenu (salaire à temps partiel, ou un quelconque revenu de substitution) ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Invalidité

Le salarié dont l'état d'invalidité totale est établi à effet au plus tôt du 1^{er} mai 2018 consécutive à une maladie ou à un accident, ou dont l'état d'incapacité permanente est constaté à effet au plus tôt du 1^{er} mai 2018 consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle et percevant du régime obligatoire d'assurance maladie une pension d'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie ou d'incapacité permanente dont le taux est égal ou supérieur à 66 %, au titre de la législation générale de la sécurité sociale, bénéficie du versement d'une rente annuelle dont le montant est fixé à 70 % de la rémunération annuelle brute ayant donné lieu à cotisation, sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale.

Le salarié dont l'état d'invalidité partielle est établi à effet au plus tôt du 1^{er} mai 2018 consécutive à une maladie ou à un accident, ou dont l'état d'incapacité permanente est constaté à effet au plus tôt du 1^{er} mai 2018 consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle et percevant du régime obligatoire d'assurance maladie une pension d'invalidité de 1^{re} catégorie ou d'incapacité permanente dont le taux est compris entre 33 % et 66 %, au titre de la législation générale de la sécurité sociale, bénéficie du versement d'une rente annuelle égale au 2/3 de la rente versée en cas d'invalidité 2^e et 3^e catégories, sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale.

Dans les deux cas, l'état d'invalidité ou d'incapacité permanente pris en compte est déterminé selon les dispositions du code de la sécurité sociale applicables à chacun de ces deux états. »

Dispositions communes

En tout état de cause, le total des sommes perçues par le salarié en application de la convention collective, du régime obligatoire d'assurance maladie ainsi que de tout autre revenu (salaire à temps partiel, ou un quelconque revenu de substitution) ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Article 4

Garantie décès-invalidité absolue et définitive

À l'article 25 *bis*, l'alinéa 3 du paragraphe 1 Garantie décès « bénéficiaire de la garantie » est complété à la fin par « à défaut les héritiers ».

L'alinéa 4 du même paragraphe : « âge limite du salarié : 65 ans » est supprimé.

L'alinéa 6 du paragraphe 1 Garantie décès : « nature de la garantie : versement d'un capital égal à 100 % du salaire annuel brut » est remplacé par « nature de la garantie : versement d'un capital égal à 200 % du salaire annuel brut ».

L'alinéa 8 du paragraphe 1 Garantie décès est modifié ainsi : « Cette prestation est complétée en cas de décès du conjoint dans l'année qui suit le décès du salarié, par une garantie de double effet ».

L'alinéa 5 du paragraphe 2 Garantie invalidité absolue et définitive du même article : « nature de la garantie : versement d'un capital égal à 100 % du salaire annuel brut » devient « nature de la garantie : versement d'un capital égal à 200 % du salaire annuel brut ».

L'alinéa 3 du même paragraphe : « âge limite du salarié : 60 ans » est supprimé.

Article 5

Maintien des couvertures prévoyance

L'article 26 *bis* Portabilité des droits de prévoyance complémentaire du « Chapitre V – Prévoyance » est remplacé par l'article 26 *bis* « Maintien des couvertures prévoyance » suivant :

1. Portabilité des droits de prévoyance complémentaire

En cas de cessation du contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, l'ancien salarié bénéficie du maintien à titre gratuit de la couverture du régime de prévoyance dans les conditions déterminées par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale :

- le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail 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 ;
- le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;
- les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;
- 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 ;
- l'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, de sa prise en charge par l'assurance chômage ;

Il est rappelé que l'employeur doit signaler le maintien des garanties dans le certificat de travail.

Les garanties maintenues sont celles dont bénéficient les salariés en activité.

Garanties maintenues

Les garanties maintenues sont les garanties prévues aux articles 25 (garantie incapacité-invalidité), 25 *bis* et 26.

Traitement de base

Le traitement de base servant de base au calcul des prestations est celui défini aux articles des garanties concernées, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de cessation du contrat de travail. Pour la détermination du traitement de base, sont exclues les sommes

liées à la cessation du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

Durée et limites de la portabilité

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

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité ne justifie plus, notamment en cas de reprise d'une activité professionnelle, 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 anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions. Lorsqu'une entreprise est en situation de liquidation judiciaire, le présent régime s'adaptera aux engagements qui seront pris en application de l'article 4 de la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

Financement de la portabilité

Le maintien des garanties lié à la portabilité est financé selon le principe de la mutualisation, les anciens salariés éligibles à la portabilité seront pris en charge sans contrepartie de cotisation.

2. Revalorisations en cas de changement d'organisme assureur

Conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, les rentes en cours de service à la date de changement d'organisme assureur (y compris les prestations décès prenant la forme de rente) continueront à être revalorisées.

Les garanties décès seront également maintenues au profit des bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail ou d'invalidité lors de la résiliation du contrat d'assurance, étant précisé que la revalorisation des bases de calcul des prestations décès devra être au moins égale à celle prévue par le contrat résilié.

Lors du changement d'organisme assureur, il appartient à l'entreprise d'organiser la prise en charge des obligations ci-dessus définies, soit par l'organisme dont le contrat a été résilié, soit par le nouvel organisme assureur.

Article 6

L'article 35 « Indemnité de licenciement » du Chapitre IX – Rupture du contrat de travail est remplacé par les dispositions suivantes :

« Une indemnité légale distincte du préavis est accordée, en dehors du cas de faute grave, aux salariés licenciés ayant au moins 8 mois d'ancienneté continus dans l'entreprise ou l'établissement.

Cette indemnité est calculée comme suit :

- moins de 10 ans d'ancienneté : 1/4 par année d'ancienneté ;
- à partir de 10 ans d'ancienneté : 1/3 par année d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule légale la plus avantageuse pour le salarié :

- soit la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant le licenciement, ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement ;

- soit 1/3 des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Cette indemnité ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

L'indemnité de licenciement ci-dessus est doublée en cas de licenciement pour inaptitude lié à une maladie professionnelle ou un accident du travail. Dans ce cas, la condition d'ancienneté n'est pas applicable. »

Article 7

Le présent avenant prendra effet au 1^{er} mai 2018.

Article 8

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit code.

Fait à Paris, le 7 février 2018.

(Suivent les signatures.)