

Convention collective nationale

IDCC : **1539 | COMMERCE DE DÉTAIL DE PAPETERIE, FOURNITURES DE BUREAU, DE BUREAUTIQUE ET INFORMATIQUE**

Avenant n° 6 du 3 juillet 2019

à l'accord du 10 décembre 1990 relatif à la prévoyance

NOR : ASET2050128M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

EBEN,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFTD ;

CSD CGT ;

FCS UNSA ;

SNPELAC CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant a pour objet de redéfinir le salaire de référence pour le calcul des prestations invalidité. Il est également convenu de modifier la clause relative à la portabilité, de préciser les garanties invalidité et de réviser les cotisations des salariés non affiliés à l'AGIRC.

Article 1^{er} | Salaire de référence des prestations invalidité

À compter du 1^{er} janvier 2019, et pour tous sinistres survenant à compter de cette date, le salaire de référence servant de base au calcul des prestations d'invalidité, correspond à la moyenne des salaires bruts perçus au cours des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail. L'article 3.3 de l'accord de prévoyance de la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique est donc modifié en conséquence :

« Le salaire de référence servant au calcul des prestations d'incapacité de travail et d'invalidité, correspond à la moyenne des salaires bruts perçus au cours des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail. »

Article 2 | Garanties invalidité

À compter du 1^{er} janvier 2019 et pour tous sinistres survenant à compter de cette date, les garanties invalidité sont modifiées comme suit :

Salarié affilié à l'AGIRC	
Rente d'invalidité 2 ^e ou 3 ^e catégorie, rente accident du travail ou maladie professionnelle d'un taux au moins égal à 66 %	75 % du salaire de référence
Rente d'invalidité 1 ^{re} catégorie	35 % du salaire de référence
Rente d'incapacité permanente accident du travail ou maladie professionnelle d'un taux compris entre 33 % et 66 %	45 % du salaire de référence
Rente d'incapacité permanente accident du travail ou maladie professionnelle d'un taux inférieur à 33 %	Le versement de la rente est suspendu

Le montant de la rente versé par l'organisme assureur s'entend sous déduction des indemnités journalières brutes servies par la sécurité sociale cumulées à l'éventuel salaire brut à temps partiel.

En tout état de cause les prestations versées au titre du régime de prévoyance cumulées à celles versées par la sécurité sociale, et l'éventuel salaire à temps partiel ne peuvent conduire le salarié à percevoir plus que le salaire net après prélèvement des cotisations sociales qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler.

Salarié non affilié à l'AGIRC	
Rente d'invalidité 2 ^e ou 3 ^e catégorie, rente accident du travail ou maladie professionnelle d'un taux au moins égal à 66 %	75 % du salaire de référence
Rente d'invalidité 1 ^{re} catégorie	35 % du salaire de référence
Rente d'incapacité permanente accident du travail ou maladie professionnelle d'un taux compris entre 33 % et 66 %	35 % du salaire de référence
Rente d'incapacité permanente accident du travail ou maladie professionnelle d'un taux inférieur à 33 %	Le versement de la rente est suspendu

Le montant de la rente versé par l'organisme assureur s'entend sous déduction des indemnités journalières brutes servies par la sécurité sociale cumulées à l'éventuel salaire brut à temps partiel.

En tout état de cause les prestations versées au titre du régime de prévoyance cumulées à celles versées par la sécurité sociale, et l'éventuel salaire à temps partiel ne peuvent conduire le salarié à percevoir plus que le salaire net après prélèvement des cotisations sociales qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler.

L'article 3.2.3 de l'accord de prévoyance de la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique est donc modifié en conséquence.

Article 3 | *Maintien des garanties prévoyance au titre de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale*

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi est venue modifier le dispositif de maintien de couverture dit de portabilité au profit des anciens salariés. L'article 5 de la convention collective nationale de la papeterie, fournitures de bureau, de bureautique : commerces de détail intitulé « portabilité du régime de prévoyance » est remplacé comme suit pour toute rupture du contrat de travail dont la date est égale ou postérieure au 1^{er} juin 2015 :

« Article 5 | *Portabilité du régime de prévoyance*

5.1. Bénéficiaires

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés bénéficient, du maintien à titre gratuit des garanties du régime 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 suivantes :

1. 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 mois supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.
2. Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur.
3. Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise
4. 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.
5. L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article.
6. 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 mentionnée au premier alinéa.

5.2. Mise en œuvre de la portabilité

Pour bénéficier du maintien, le salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme assureur, et notamment le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lesquelles les prestations sont dues.

En outre, l'ancien salarié doit l'informer de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de portabilité des droits.

L'ancien salarié bénéficie des garanties en vigueur dans l'entreprise.

Les évolutions des garanties du régime sont opposables aux anciens salariés.

5.3. Durée de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de cessation du contrat de travail de l'ancien salarié.

L'ancien salarié bénéficie de ce maintien des garanties 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, arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois de couverture.

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

- à la reprise d'une nouvelle activité rémunérée de l'ancien salarié, que celle-ci donne droit ou non à des garanties de prévoyance, dès lors qu'elle met fin au droit à indemnisation du régime d'assurance chômage ;
- en cas de cessation de paiement des allocations du régime d'assurance chômage pour tout autre motif (notamment en cas de retraite, de radiation des listes du Pôle emploi, de décès).
- en cas de manquement par l'ancien salarié à son obligation de fourniture des justificatifs de prise en charge par le régime d'assurance chômage auprès de l'organisme assureur.

La suspension des allocations du régime 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.

5.4. Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations prévoyance reste constitué par le salaire défini pour chaque garantie, précédant la date de cessation du contrat de travail, à l'exclusion des sommes devenues exigibles du fait de la cessation du contrat de travail.

S'agissant des indemnités journalières versées en cas d'incapacité temporaire, elles seront limitées au montant des allocations nettes du régime d'assurance chômage que l'ancien salarié aurait perçues au titre de la même période.

5.5. Financement

Le financement de ce dispositif fait l'objet de mutualisation intégré aux cotisations des salariés actifs (part patronale et part salariale). »

Article 4 | *Cotisations des salariés non affiliés à l'AGIRC*

À compter du 1^{er} avril 2019, les cotisations des salariés non affiliés à l'AGIRC sont désormais modifiées comme suit :

PRESTATIONS	Salariés non affiliés à l'AGIRC	
	TRANCHE A	TRANCHE B
Capital décès /IAD	0.150 %	0.150 %
Rente éducation	0.035 %	0.035 %
Incapacité	0.395 %	0.395 %
Invalidité	0.210 %	0.210 %
TOTAL	0.790 %	0.790 %

La garantie incapacité de travail du salarié non affilié à l'AGIRC est intégralement à la charge du salarié.

Article 5 | Entreprises de moins de 50 salariés

Ce présent avenant s'applique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, bureautique et informatique quel que soit leur effectif.

La branche est très majoritairement composée d'entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés et le thème de négociation du présent avenant ne peut donner lieu à des stipulations différentes selon l'effectif de l'entreprise.

Aussi, dans le cadre la demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent avenant ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6 | Dépôt et extension

Les parties signataires conviennent de demander, sans délai, l'extension du présent avenant.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

À l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L. 2231-8 du code du travail, le présent avenant fera l'objet d'une procédure de dépôt.

Il fera ensuite l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Article 7 | Révision et dénonciation

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il fait partie intégrante de la convention collective ; il pourra donc faire l'objet d'une révision conformément aux dispositions de la convention collective 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.

Il 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 les 3 mois suivant la signification de la dénonciation.

Fait à Paris, le 3 juillet 2019.

(Suivent les signatures.)