

Brochure n° 3286 | Convention collective nationale

**IDCC : 1982 | NÉGOCE ET PRESTATIONS DE SERVICES  
DANS LES DOMAINES MÉDICO-TECHNIQUES**

**Accord du 25 septembre 2020**  
relatif au régime complémentaire de prévoyance

NOR : ASET2050919M

IDCC : 1982

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

**UNPDM ;**

**FEDEPSAD,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNECS CFE-CGC ;**

**FS CFDT ;**

**UNSA FCS ;**

**FEC FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Cet accord, annule et remplace l'accord du 4 juin 2009 relatif au régime de prévoyance et l'intégralité de ses avenants modificatifs. Les partenaires sociaux réaffirment par ce nouvel accord leur attachement au principe d'organisation d'un régime complémentaire de prévoyance au niveau de la branche, instaurant un cadre général de garanties de prévoyance.

Ces garanties revêtent un caractère obligatoire et bénéficient à titre collectif à l'ensemble des salariés de la branche du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques (IDCC 1982).

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent accord vise à définir les garanties du régime complémentaire de prévoyance dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective, et ce, quel que soit l'effectif de leur entreprise.

## Article 1<sup>er</sup> | *Objet et champ d'application*

Le présent accord instaure un niveau de garanties de prévoyance au bénéfice de l'ensemble des salariés, tels que définis à l'article 2.1, entrant dans le champ territorial et professionnel de la convention collective du négoce et des prestations de service dans les domaines médico-techniques (IDCC 1982).

Il définit le niveau de garanties de prévoyance des salariés de la branche ainsi que la répartition employeurs-salarié des cotisations et le principe de la solidarité professionnelle de cette couverture via le haut degré de solidarité.

Les entreprises au sens du présent accord s'entendent des entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application professionnel de la convention collective, tel que défini par l'article 1<sup>er</sup> de la convention.

## Article 2 | *Bénéficiaires du régime complémentaire de prévoyance*

Bénéficient à titre obligatoire, des garanties définies par le présent accord, et ce, dès leur date d'embauche :

- les salariés ne relevant pas des articles 4, 4 *bis* de la convention collective nationale AGIRC du 14 mars 1947, dont les définitions ont été reproduites par l'article 2 de l'ANI relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 ;
- les salariés relevant des articles 4, 4 *bis* de la convention collective nationale AGIRC du 14 mars 1947, dont les définitions ont été reproduites par l'article 2 de l'ANI relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017.

## Article 3 | *Garanties du régime complémentaire de prévoyance*

### Article 3.1 | *Définition des garanties*

Les salariés bénéficient *a minima* du niveau de garanties prévu par le présent accord.

Les niveaux d'indemnisation définis dans le tableau ci-dessous s'entendent y compris les prestations versées par la sécurité sociale et sont exprimés en pourcentage du salaire de référence tel que défini à l'article 7.2 ci-après.

	Salarié relevant des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale du 14 mars 1947, dont les définitions ont été reproduites par l'article 2 de l'ANI relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017	Salarié ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale du 14 mars 1947, dont les définitions ont été reproduites par l'article 2 de l'ANI relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017
Capital décès toutes causes		
Célibataire, veuf, divorcé, sans enfant	80 % du salaire de référence	
Marié, pacsé, concubin, sans enfant	230 % du salaire de référence	
Tout salarié avec un enfant	280 % du salaire de référence	
Majoration pour enfant à charge supplémentaire	50 % du salaire de référence	

	Salarié relevant des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale du 14 mars 1947, dont les définitions ont été reproduites par l'article 2 de l'ANI relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017	Salarié ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale du 14 mars 1947, dont les définitions ont été reproduites par l'article 2 de l'ANI relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017
Accessoires décès		
Versement par anticipation en cas de perte totale et irréversible d'autonomie (1)	100 % du capital décès toutes causes	
<b>Double effet</b> Capital supplémentaire versé aux enfants à charge :  – en cas de décès simultanément à celui du salarié, de son conjoint, partenaire lié par un Pacs ou concubin ;  – en cas de survenance du décès du 2° parent postérieurement à celui du salarié.	100 % du capital décès toutes causes	
Frais d'obsèques du salarié, conjoint, partenaire de Pacs, concubin, enfant à charge d'au moins 12 ans.  Le montant est limité aux frais réels en cas de décès d'un enfant à charge de moins de 12 ans.	150 % PMSS	
Rente viagère de conjoint, partenaire de Pacs ou concubin survivant tels que définis à l'article 3.2		
Montant	5 % du salaire de référence	
Rente éducation versée à chaque enfant à charge tel que défini à l'article 3.2, en cas de décès ou de perte totale et irréversible d'autonomie		
Jusqu'à 9 ans	6 % du salaire de référence	
De 9 à 18 ans	9 % du salaire de référence	
De 18 à 26 ans (si études ou assimilés)	12 % du salaire de référence	
Enfant orphelin des deux parents	Doublement de la rente	
Enfant handicapé	Rente viagère	
Incapacité temporaire de travail (y compris accident du travail et maladie professionnelle)		
Franchise	Salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté : indemnisation en complément et relais des obligations de maintien de salaire conventionnel  Salarié de moins de 1 an d'ancienneté : indemnisation à compter du 31° jour d'arrêt de travail continus	

	Salarié relevant des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale du 14 mars 1947, dont les définitions ont été reproduites par l'article 2 de l'ANI relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017	Salarié ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale du 14 mars 1947, dont les définitions ont été reproduites par l'article 2 de l'ANI relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017
Montant	75 % du salaire de référence  Sous déduction des prestations de sécurité sociale, reconstituées de manière théorique si le salarié ne remplit pas les conditions d'ouverture de droits à IJSS en termes d'heures de cotisations ou d'heures travaillées selon le cas) et le cas échéant du maintien de salaire à charge de l'employeur au titre de ses obligations conventionnelles. (2)	
<b>Invalidité et incapacité permanente professionnelle</b>		
1 <sup>e</sup> catégorie ou taux d'incapacité permanente de 33 % à 65 % reconnus par la sécurité sociale	45 % du salaire de référence net, sous déduction des prestations de sécurité sociale (2)	
2 <sup>e</sup> et 3 <sup>e</sup> catégorie ou taux d'incapacité permanente supérieur à 65 %, avec ou sans allocation pour tierce personne reconnus par la sécurité sociale	75 % du salaire de référence net, sous déduction des prestations de sécurité sociale (2)	
<p>(1) Salarié considéré comme définitivement incapable de se livrer à une occupation ou à un travail quelconque lui procurant gain et profit et ne pouvant réaliser seul les actes de la vie courante, sous réserve que la sécurité sociale ait notifié un classement en invalidité de 3<sup>e</sup> catégorie ou un taux d'incapacité permanente professionnelle de 100 % avec majoration pour tierce personne</p> <p>(2) Les prestations versées par l'assureur ne peuvent, en s'ajoutant à tout autre revenu (sécurité sociale, activité à temps partiel autre organismes de prévoyance collective, régime d'assurance chômage) permettre au salarié de disposer de ressources supérieures à la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.</p>		

### Article 3.2 | Définition de la situation de famille

Pour le calcul et/ou le bénéfice des garanties définies ci-dessus, il faut entendre par :

- le conjoint : l'époux(se) du (de la) salarié(e), non séparé(e) de corps judiciairement, ni divorcé(e) par un jugement définitif ;
  - le partenaire lié par un Pacs : la personne, quel que soit son sexe, ayant conclu avec le salarié un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7 du code civil, sous réserve qu'il ne soit pas rompu de fait à la date du sinistre ;
  - le concubin : la personne, quel que soit son sexe, vivant au même domicile que le salarié, de façon notoire et permanente depuis au moins 2 ans à la date de l'événement ouvrant droit à prestations, sous réserve que les concubins ne soient, ni l'un ni l'autre, mariés ou liés par un Pacs ; aucune durée n'est exigée si un enfant, reconnu par le salarié, est né de cette union ;
  - les enfants à charge : sont considérés comme tels, indépendamment de la position fiscale, les enfants du salarié, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus, remplissant les conditions suivantes :
    - jusqu'à leur 18<sup>e</sup> anniversaire, sans condition ;
    - jusqu'à leur 26<sup>e</sup> anniversaire et sous conditions 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 de plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;

- d'être préalablement à l'exercice d'un 1<sup>er</sup> emploi inscrit auprès de Pôle emploi 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.

La prestation 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 mobilité inclusion.

Cet état d'invalidité doit être reconnu avant la limite de versement de la rente éducation prévue contractuellement.

Sont également considérés comme à charge, les enfants du salarié à naître et nés viables, ainsi que les enfants recueillis, c'est-à-dire ceux du conjoint ou partenaire lié par un Pacs ou concubin du salarié, de l'ex-conjoint éventuel, répondant aux conditions précitées, qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si l'autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

#### **Article 4 | Portabilité**

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés couverts par le présent régime bénéficient, sans contrepartie de cotisation, du maintien temporaire de la couverture collective de ce régime complémentaire de prévoyance mis en œuvre au moyen du contrat d'assurance souscrit par l'entreprise, communément appelé « Portabilité », en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Le maintien des garanties de prévoyance au bénéfice de l'ancien salarié correspond à celles en vigueur dans l'entreprise ; le mécanisme de portabilité étant financé par mutualisation. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

L'employeur signalera le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et devra informer l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail du salarié.

#### **Article 5 | Revalorisation des prestations en cours de service en cas de changement d'organisme assureur**

Les parties signataires rappellent qu'en application de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, en cas de changement d'organisme assureur, 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.

## **Article 6 | Suspension du contrat de travail**

### **Article 6.1 | Suspension du contrat de travail non indemnisée**

Le bénéfice des garanties du présent accord est suspendu de plein droit pour les salariés non rémunérés, ni indemnisés, dont le contrat de travail est suspendu.

La suspension intervient à la date de la cessation de l'activité professionnelle dans l'entreprise adhérente et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé.

Pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due au titre du salarié concerné.

Cependant, à la demande du salarié, les garanties du présent régime peuvent lui être maintenues, en contrepartie du paiement de la cotisation totale (part patronale et part salarié) prévue pour le salarié en activité.

### **Article 6.2 | Suspension du contrat de travail indemnisée**

Le bénéfice des garanties est en revanche maintenu, au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- soit d'un maintien, total ou partiel, de salaire ;
- soit d'une indemnisation complémentaire (indemnités journalière ou pension d'invalidité) financée au moins pour partie par l'employeur, qu'elle soit versée directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers.

Dans ce cas, l'employeur continue d'appeler et de verser les cotisations correspondantes (salariales et patronales) pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée.

## **Article 7 | Financement minimal du régime complémentaire de prévoyance par l'employeur**

### **7.1. Participation patronale**

Le financement de la cotisation afférente au régime de prévoyance mis en place dans les entreprises de la branche est réparti de la manière suivante :

- 60 % à la charge de l'employeur <sup>[1]</sup> ; et
- 40 % à la charge des salariés.

### **7.2. Assiette de calcul des cotisations et des prestations**

Les cotisations et les prestations sont fixées en pourcentage du salaire de référence, définit comme le salaire brut soumis à cotisations de sécurité sociale, y compris primes, gratifications et rappels de salaire dus au titre des 12 mois civils précédant l'événement. Le salaire de référence est limité à :

- la tranche 2 pour les salariés relevant des articles 4 et 4 *bis* de la convention collective nationale du 14 mars 1947, dont les définitions ont été reproduites par l'article 2 de l'ANI relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 ;
- la tranche 1 pour les salariés ne relevant pas des articles 4 et 4 *bis* de la convention collective nationale du 14 mars 1947, dont les définitions ont été reproduites par l'article 2 de l'ANI relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017.

[1] Conformément à l'article 1<sup>er</sup> de l'ANI relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 ; les employeurs s'engagent à verser, pour tous ces bénéficiaires une cotisation à leur charge exclusive, égale à 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de sécurité sociale.

On entend par :

- tranche 1 (équivalent à l'ancienne tranche A) : partie du salaire limitée au plafond de la sécurité sociale ;
- tranche 2 limitée à 4 plafonds annuels de la sécurité sociale (équivalent à l'ancienne tranche B) : partie du salaire comprise entre le plafond de la sécurité sociale et quatre fois son montant.

## **Article 8 | Degré élevé de solidarité**

Le régime complémentaire de prévoyance mis en place par l'entreprise doit consacrer 2 % de ses cotisations au financement d'actions relatives au degré élevé de solidarité, et prévoir, au bénéfice des salariés, des actions de prévention, des prestations d'action sociale dédiées ou de financement d'actions non contributives.

## **Article 9 | Formalisation et conformité de la couverture au niveau de l'entreprise**

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord doivent formaliser par un acte de droit du travail la mise en œuvre du régime complémentaire de prévoyance au profit des salariés de l'entreprise prévu par le présent accord.

La mise en place de ce régime complémentaire de prévoyance peut se faire au choix de l'entreprise dans les conditions posées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale :

- soit par la conclusion d'un accord collectif ;
- soit ou par la ratification, à la majorité des intéressés d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise ou par décision unilatérale du chef d'entreprise, constatée dans un écrit remis par celui-ci à chaque intéressé, lorsque celle-ci met en œuvre un régime identique ou plus favorable que celui résultant du présent accord.

## **Article 10 | Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux règles prévues par le code du travail.

## **Article 11 | Entrée en vigueur de l'accord**

Le présent accord entre en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2021 et vient se substituer à cette date à l'ensemble des dispositions de l'accord du 4 juin 2009 relatif au régime de prévoyance ainsi qu'à l'intégralité de ses avenants modificatifs.

## **Article 12 | Notification. Dépôt. Extension**

Le présent accord sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives, et, au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et, à défaut d'opposition, il sera procédé, dans les meilleurs délais aux formalités légales, en vue du dépôt, puis de l'extension du présent accord.

*Fait à Paris, le 25 septembre 2020.*

(Suivent les signatures.)