

Avenant n° 52 du 5 février 2021
relatif à la modification du titre VIII « Prévoyance »
de la convention collective

NOR : ASET2150485M

IDCC : 2691

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

FNEP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

SYNEP CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant vise à maintenir la couverture de protection sociale complémentaire, pour les risques d'incapacité de travail, d'invalidité et de décès, des salariés placés en activité partielle (en vertu des articles L. 5122-1, R. 5122-1 et suivants du code du travail) ou en activité partielle de longue durée (relevant de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 et du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020) du fait d'une réduction de l'activité.

Il prévoit les modalités de calcul des prestations et des cotisations pour ces salariés.

Il modifie également l'article 8.1.2.2 de la convention collective qui reprenait les dispositions de portabilité des droits issues de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 pour y substituer les dispositions issues de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi (ayant transposé l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013).

Ses dispositions prennent effet au 1^{er} janvier 2021 indépendamment de la date de son extension. De par son objet, cet avenant ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, ses dispositions devant s'appliquer à l'ensemble des salariés du champ.

Article 1^{er}

L'article 8.1.2.1, portant sur les bénéficiaires des garanties du régime de prévoyance, est modifié pour prendre la rédaction suivante :

« 8.1.2. Bénéficiaires des garanties du régime de prévoyance

8.1.2.1. Il s'agit de l'ensemble des salariés présents à l'effectif au jour de la mise en place du régime de prévoyance.

La notion de salarié s'entend pour tous les bénéficiaires d'un contrat de travail, qu'il soit à durée déterminée ou à durée indéterminée.

La notion de salarié présent à l'effectif comprend tous les salariés présents au travail ou dont la suspension du contrat de travail prévue par le code du travail donne lieu à un maintien de salaire partiel ou total par l'employeur ou au versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur. Les salariés placés, depuis le 1^{er} mars 2020, en position d'activité partielle ou d'activité partielle de longue durée conformément aux articles L. 5122-1 et suivants et R. 5122-1 et suivants du code du travail ou de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 et du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, font partie des cas de suspension du contrat de travail qui donnent lieu à maintien de la couverture de prévoyance complémentaire à titre collectif et obligatoire, que leur rémunération ait été maintenue ou non à 100 % par l'employeur. »

Article 2

L'article 8.1.2.2, il est créé un d « Maintien des garanties du régime de prévoyance en cas de suspension du contrat de travail au titre de l'activité partielle »

« d) Maintien des garanties du régime de prévoyance en cas de suspension du contrat de travail au titre de l'activité partielle

Dans le cas d'une suspension du contrat de travail au titre de l'activité partielle ou de l'activité partielle de longue durée prévue notamment aux articles L. 5122-1 et R. 5122-1 et suivants du code du travail ou à l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 et par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, le salarié bénéficie de l'ensemble des garanties du régime de prévoyance prévue à l'article 8.2 de la convention collective.

L'assiette des cotisations est constituée de l'ensemble des rémunérations versées au salarié, indemnités au titre de l'activité partielle comprises.

Le salaire de référence est celui visé à l'article 8.1.3 de la convention collective, les indemnités versées au titre de l'activité partielle sont alors considérées comme s'il s'agissait d'un salaire. Par exception à l'alinéa précédent, et pour la durée des mesures d'exceptions prises par les pouvoirs publics pour faire face à la crise sanitaire du « Covid-19 » (loi n° 2020-290 du 23 mars 2020) et jusqu'au 31 décembre 2020, lorsque l'indemnisation du salarié est inférieure à 100 % du salaire, le salaire de référence est celui visé à l'article 8.1.3 de la convention collective en prenant en compte la rémunération mensuelle moyenne déduction faite des périodes où le salarié a été placé en l'activité partielle. »

Article 3

Le 2 du a « Maintien des garanties du régime de prévoyance après la rupture du contrat de travail » de l'article 8.1.2.2 est remplacé par les dispositions ci-dessous :

« 2. Conditions de maintien ou "portabilité"

En cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, les salariés ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, continuent à bénéficier des garanties prévues au titre VIII de la convention collective conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

La portabilité de ces droits ne saurait être remise en cause dans le cas de délais de carence avant de percevoir des allocations-chômage^[1]. Dans ce cas, les garanties prévues au titre VIII de la présente convention collective continuent à s'appliquer au jour de la rupture du contrat de travail.

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 prévues au titre VIII de la convention collective ou celles en vigueur dans l'entreprise lorsque ces dernières sont plus favorables.

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. »

Le 5 du a « Maintien des garanties du régime de prévoyance après la rupture du contrat de travail » de l'article 8.1.2.2 est remplacé par les dispositions ci-dessous :

« 5. Date d'effet et durée du maintien

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 bénéficiaire de ce maintien doit informer l'assureur lorsqu'il n'ouvre plus droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, lorsque cette modification intervient au cours de la période de maintien des garanties de prévoyance. »

Article 4

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à la date du 1^{er} janvier 2021. Il pourra être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 à L. 2261-12 du code du travail.

Article 5

Le présent avenant 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 auprès de la direction générale du travail.

[1] Comme dans le cas d'un arrêt de travail au jour ou consécutif à la rupture du contrat de travail ou dans le cas d'indemnités de licenciement *supra* légales ou *supra* conventionnelles.

Article 6

Les signataires du présent avenant s'engagent à en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail.

Fait à Paris, le 5 février 2021.

(Suivent les signatures.)