

Accord professionnel

BANQUE POPULAIRE

Avenant n° 3 du 3 novembre 2022
à l'accord du 25 février 2020
relatif au régime de prévoyance
et au régime de retraite supplémentaire collective

NOR : ASET2350372M

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

BPCE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

UNSA ;

SNB CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par avenant n° 2 du 13 janvier 2022, les partenaires sociaux de la branche Banque populaire ont adapté le régime conventionnel de prévoyance et de retraite supplémentaire de la branche du 25 février 2020 pour prendre en compte le nécessaire rééquilibrage technique du régime de prévoyance, modifier le taux contractuel du régime et, pour le seul exercice 2022, préciser le taux d'appel de la cotisation.

Conformément à l'article 8.1 de l'accord de branche modifié par l'article 5 de l'avenant précité, « Les taux d'appel éventuels des exercices suivants sont susceptibles de varier annuellement, et, en cas d'évolution, les parties conviennent de modifier le présent accord afin que le taux y figurant corresponde toujours au taux effectivement appliqué dans l'exercice considéré ».

Au vu des résultats du régime de prévoyance et afin de maintenir l'équilibre technique de celui-ci, les partenaires sociaux constatent que ce taux d'appel doit être revu à effet du 1^{er} janvier prochain puis doit égaliser le taux contractuel à effet du 1^{er} janvier 2024.

Par ailleurs, afin de définir un socle commun de politiques et de pratiques de gestions des emplois et des parcours professionnels pour l'ensemble des salariés du groupe BPCE, les parte-

naires sociaux du groupe ont signé le 12 juillet 2022 un accord de groupe relatif à la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP). Par le présent avenant, les partenaires sociaux de la branche Banque populaire tirent les conséquences de la signature de cet accord de groupe en termes de maintien des garanties de prévoyance pour les salariés concernés.

Afin de tenir compte de ces différentes évolutions, les partenaires sociaux de la branche Banque populaire ont ouvert une négociation de révision de l'accord du 25 février 2020, modifié par les avenants n° 1 du 17 septembre 2020 et n° 2 du 13 janvier 2022 qui a abouti à la signature du présent avenant.

Dans un souci de clarté et de meilleur lisibilité et compréhension de l'accord de branche, les parties décident de consolider l'intégralité des évolutions rappelées ci-dessus ainsi que celles du présent avenant dans un texte consolidé annexé au présent avenant.

Article 1^{er} | Objet

Le présent accord, qui constitue un avenant de révision de l'accord relatif au régime de prévoyance et au régime de retraite supplémentaire collective du 25 février 2020 a pour objet :

- d'ajuster le taux d'appel de la cotisation du régime de prévoyance pour en maîtriser son équilibre technique ;
- de compléter les dispositions relatives au maintien des garanties de prévoyance pour tenir compte des dispositifs d'accompagnement des salariés prévus par l'accord groupe GEPP du 12 juillet 2022.

Section 1 Dispositions générales

Article 2 | Durée de l'accord et date d'entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2023.

Article 3 | Demande de révision. Dénonciation

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à BPCE ou aux organisations syndicales habilitées selon les conditions légales en vigueur.

Dans un délai maximum de trois mois à compter de la demande de révision, BPCE et les organisations syndicales habilitées devront se rencontrer pour examiner cette demande.

Le présent avenant peut être dénoncé dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Article 4 | Dépôt et publicité de l'avenant

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent avenant sera déposé par BPCE en double exemplaire, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par BPCE au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Section 2 Dispositions applicables au régime obligatoire de prévoyance

Article 5 | *Modification de l'article 8 de l'accord de branche*

L'article 8.1 intitulé « Taux de cotisation » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 8.1 | *Taux de cotisation*

Taux contractuel

Le taux de cotisation d'équilibre du régime est fixé à 2,07 % de l'assiette de cotisation définie à l'article 8.4.

Ce taux de cotisation d'équilibre est déterminé en considération de différents paramètres internes et externes au régime, en particulier les résultats du régime liés à l'évolution des risques couverts d'une part, et le contexte socioéconomique, la législation et réglementation en vigueur à la date de détermination de ce taux d'autre part.

Le taux contractuel est susceptible d'évoluer dans le temps. En cas d'évolution, les parties conviennent de modifier le présent accord afin que le taux y figurant corresponde toujours au taux d'équilibre du régime.

Taux d'appel (taux effectivement appliqué)

Pour le seul exercice 2023, l'assureur accepte d'appliquer un taux d'appel de cotisation de 1,90 %, à la place du taux de cotisation contractuel, grâce à la reprise, à due concurrence, de la provision pour participation aux excédents relative au régime de prévoyance.

À compter de l'exercice 2024, le taux effectivement appliqué sera égal au taux d'équilibre tel que déterminé par les trois alinéas du paragraphe "Taux contractuel" du présent article. »

L'article 8.3 intitulé « Ventilation de la cotisation par nature de risques couverts » est remplacé par les dispositions suivantes :

Article 8.3 | *Ventilation de la cotisation par nature de risques couverts*

	Taux contractuel 2,07 %	Part employeur	Part salarié
Incapacité	0,266 %	30,56 %	69,44 %
Invalidité	0,907 %	56,45 %	43,55 %
Décès	0,897 %	100 %	0 %

	Taux d'appel 1,90 % (du 1 ^{er} janvier au 31 décembre 2023)	Part employeur	Part salarié
Incapacité	0,234 %	30,56 %	69,44 %
Invalidité	0,813 %	54,80 %	45,20 %
Décès	0,853 %	100 %	0 %

L'article 8.4 intitulé « Assiette de la cotisation » est complété par les deux alinéas suivants :

« Pour les salariés à temps partiel, la rémunération retenue est celle effectivement perçue. Ils peuvent toutefois demander à bénéficier, à titre individuel et facultatif, d'un maintien de la garantie décès sur la base d'un temps plein dans les conditions et selon les modalités prévues par l'organisme assureur.

Ce qui précède est également applicable pour la rémunération effectivement perçue par les salariés en temps partiel fin de carrière et en congé de fin de carrière tels que prévus par l'accord relatif à la gestion des emplois et des parcours professionnels au sein du groupe BPCE du 12 juillet 2022. »

Les autres dispositions de l'article 8 ne sont pas modifiées.

Article 6 | *Modification de l'article 9 de l'accord de branche*

L'article 9 intitulé « Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 9 | *Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail*

En application de l'Instruction interministérielle n° DSS/3C/5B/2021/127 du 17 juin 2021, les garanties du régime de prévoyance sont maintenues à titre obligatoire au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu et pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- d'un maintien, total ou partiel, de salaire ;
- d'indemnités journalières complémentaires financées pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;
- ou d'un revenu de remplacement versé par l'employeur pendant les périodes d'activité partielle ou toutes périodes de congé rémunéré par l'employeur telles que définies par la réglementation sociale (notamment congé de mobilité, congé de reclassement...).

La cotisation concernant le salarié en arrêt de travail bénéficiant d'un maintien total ou partiel de salaire ou d'indemnités journalières complémentaires est calculée sur son revenu assujéti à cotisations sociales.

Pour les salariés en suspension du contrat de travail bénéficiant d'un revenu de remplacement versé par l'employeur, la base de calcul des cotisations est constituée :

- soit conformément à la réglementation sociale, de l'ensemble des rémunérations et indemnités brutes qui leur sont effectivement versées pendant la période correspondante ;
- soit conformément aux dispositions d'accords collectifs spécifiques applicables aux salariés relevant de la branche Banque populaire signés au sein du groupe et dérogeant à cette règle, dont notamment à titre illustratif à la date de signature du présent accord, l'accord relatif à la gestion des emplois et des parcours professionnels au sein du groupe BPCE du 12 juillet 2022.

La cotisation est due et calculée, pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée, conformément aux dispositions des articles 8.1 à 8.3 du présent accord. Le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisation.

Par ailleurs, certaines garanties peuvent être maintenues à titre individuel et facultatif à la demande des salariés dont la suspension du contrat de travail ne donne pas lieu à indemnisation financée en tout ou partie par l'employeur. L'employeur est tenu d'informer chaque salarié concerné sur cette faculté de maintien en lui remettant un dossier d'information accompagné d'un bulletin d'affiliation et d'un bulletin de renonciation que le salarié doit impérativement remplir, dater et signer, avant son départ effectif de l'entreprise. Toute renonciation du salarié à ce maintien de garanties est définitive pendant toute la durée de la suspension de son contrat de travail.

Ce maintien à titre individuel et facultatif des garanties est intégralement financé par le salarié dont le contrat de travail est suspendu. »

Fait à Paris, le 3 novembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Accord relatif au régime de prévoyance et au régime de retraite supplémentaire collective du 25 février 2020 intégrant les dispositions de l'avenant n° 1 du 17 septembre 2020, l'avenant n° 2 du 13 janvier 2022 et de l'avenant n° 3 du 3 novembre 2022 (version consolidée)

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche banque populaire renouvellent leur attachement à l'existence d'un régime obligatoire de prévoyance et d'un régime de retraite supplémentaire à cotisations définies applicable aux salariés de la branche. Ils réaffirment leur volonté de pérenniser ces dispositifs professionnels de protection sociale, qui constituent des éléments fondamentaux du socle social dont bénéficient les salariés des Banques populaires visées ci-dessous.

Le présent accord révisé les dispositions préexistantes résultant de l'accord du 13 mars 2012 et de ses avenants ultérieurs. De ce fait, celles-ci sont entièrement remplacées par les dispositions ci-après.

Article 1 | Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises de la branche Banque populaire, mentionnées à l'article L. 512-11 du code monétaire et financier et citées dans les annexes du présent accord :

- annexe 1.1. Pour les entreprises concernées par le régime obligatoire de prévoyance et ;
- annexe 2.1. Pour les entreprises concernées par le régime supplémentaire de retraite collective obligatoire à cotisations définies (régime « RSRC »).

Article 2 | Objet

Le présent accord a pour objet de se substituer intégralement aux dispositions de l'accord collectif relatif à la désignation de l'organisme assureur pour le régime de prévoyance et le régime de retraite supplémentaire collective du 13 mars 2012 et de ses avenants ultérieurs.

Section 1 Dispositions générales

Article 3 | Durée de l'accord et date d'entrée en vigueur

Le présent accord, qui se substitue aux dispositions antérieures de l'accord du 13 mars 2012 et à ses avenants ultérieurs, est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2020.

Article 4 | Demande de révision. Dénonciation

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à BPCE ou aux organisations syndicales habilitées selon les conditions légales en vigueur.

Dans un délai maximum de trois mois à compter de la demande de révision, BPCE et les organisations syndicales habilitées devront se rencontrer pour examiner cette demande.

Le présent avenant peut être dénoncé dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Article 5 | Dépôt et publicité de l'accord

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par BPCE en double exemplaire, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par BPCE au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Section 2 Dispositions applicables au régime obligatoire de prévoyance

Article 6 | Salariés bénéficiaires

Le présent accord définit un régime complémentaire de prévoyance (couverture des risques incapacité-invalidité-décès) collectif et obligatoire pour l'ensemble des salariés des entreprises visées à l'annexe 1.1 du présent accord.

Les salariés concernés ne pourront s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations.

Toutefois, chaque entreprise visée à l'annexe 1.1 du présent accord, peut prévoir des dispenses d'affiliation au présent régime telles que visées par l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale et les autres textes réglementaires à paraître, le cas échéant, dans les conditions régies par ces textes, sous réserve de les indiquer explicitement dans un acte juridique afférent au régime et mentionné à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale (accord collectif, référendum, décision unilatérale).

L'employeur est alors tenu de gérer ces exemptions en demandant à ses salariés la production de toutes pièces justificatives telles que prévues par la réglementation. Il reste responsable de la production de ces justificatifs en cas de contrôle par les administrations fiscale et/ou sociale.

Article 7 | Prestations

Les prestations dont bénéficient les salariés en application du présent régime de prévoyance sont résumées à l'annexe 1.2 du présent accord.

En tout état de cause, il est précisé que les prestations et leurs conditions ou modalités d'application relèvent de la seule responsabilité de l'organisme assureur.

Les prestations ne sauraient, en aucun cas, constituer un engagement pour l'entreprise, qui n'est tenue qu'au seul paiement des cotisations.

Article 8 | Cotisations

Article 8.1 | Taux de cotisation

Taux contractuel

Le taux de cotisation d'équilibre du régime est fixé à 2,07 % de l'assiette de cotisation définie à l'article 8.4.

Ce taux de cotisation d'équilibre est déterminé en considération de différents paramètres internes et externes au régime, en particulier les résultats du régime liés à l'évolution des

risques couverts d’une part, et le contexte socioéconomique, la législation et réglementation en vigueur à la date de détermination de ce taux d’autre part.

Le taux contractuel est susceptible d’évoluer dans le temps. En cas d’évolution, les parties conviennent de modifier le présent accord afin que le taux y figurant corresponde toujours au taux d’équilibre du régime.

Taux d’appel (taux effectivement appliqué)

Pour le seul exercice 2023, l’assureur accepte d’appliquer un taux d’appel de cotisation de 1,90 %, à la place du taux de cotisation contractuel, grâce à la reprise, à due concurrence, de la provision pour participation aux excédents relative au régime de prévoyance.

À compter de l’exercice 2024, le taux effectivement appliqué sera égal au taux d’équilibre tel que déterminé par les trois alinéas du paragraphe « Taux contractuel » du présent article.

Article 8.2 | Répartition du financement de la cotisation

Le financement de la cotisation est réparti de la façon suivante :

Part patronale	Part salariale
71,7 %	28,3 %

Le taux de cotisations employeur, exprimé en pourcentage, est arrondi à la 2^e décimale supérieure, le complément étant à la charge du salarié.

Article 8.3 | Ventilation de la cotisation par nature de risques couverts

	Taux contractuel 2,07 %	Part employeur	Part salarié
Incapacité	0,266 %	30,56 %	69,44 %
Invalidité	0,907 %	56,45 %	43,55 %
Décès	0,897 %	100 %	0 %

	Taux d’appel 1,90 % (du 1 ^{er} janvier au 31 décembre 2023)	Part employeur	Part salarié
Incapacité	0,234 %	30,56 %	69,44 %
Invalidité	0,813 %	54,80 %	45,20 %
Décès	0,853 %	100 %	0 %

Article 8.4 | Assiette de la cotisation

L’assiette de cotisation est constituée du salaire perçu par le salarié. Au titre du présent article, on entend par salaire, tous les éléments de rémunération versés au salarié et soumis aux cotisations de sécurité sociale, y compris les avantages en nature, à l’exclusion de toutes sommes et indemnités perçues par le salarié à l’occasion de la rupture de son contrat de travail.

Pour le calcul des cotisations, le salaire est retenu dans la limite de huit fois le plafond de la sécurité sociale.

Pour les salariés à temps partiel, la rémunération retenue est celle effectivement perçue. Ils peuvent toutefois demander à bénéficier, à titre individuel et facultatif, d’un maintien de la garantie décès sur la base d’un temps plein dans les conditions et selon les modalités prévues par l’organisme assureur.

Ce qui précède est également applicable pour la rémunération effectivement perçue par les salariés en temps partiel fin de carrière et en congé de fin de carrière tels que prévus par l'accord relatif à la gestion des emplois et des parcours professionnels au sein du groupe BPCE du 12 juillet 2022.

Article 9 | *Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail*

En application de l'instruction interministérielle n° DSS/3C/5B/2021/127 du 17 juin 2021, les garanties du régime de prévoyance sont maintenues à titre obligatoire au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu et pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- d'un maintien, total ou partiel, de salaire ;
- d'indemnités journalières complémentaires financées pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;
- ou d'un revenu de remplacement versé par l'employeur pendant les périodes d'activité partielle ou toutes périodes de congé rémunéré par l'employeur telles que définies par la réglementation sociale (notamment congé de mobilité, congé de reclassement...).

La cotisation concernant le salarié en arrêt de travail bénéficiant d'un maintien total ou partiel de salaire ou d'indemnités journalières complémentaires est calculée sur son revenu assujéti à cotisations sociales.

Pour les salariés en suspension du contrat de travail bénéficiant d'un revenu de remplacement versé par l'employeur, la base de calcul des cotisations est constituée :

- soit conformément à la réglementation sociale, de l'ensemble des rémunérations et indemnités brutes qui leur sont effectivement versées pendant la période correspondante ;
- soit conformément aux dispositions d'accords collectifs spécifiques applicables aux salariés relevant de la branche Banque populaire signés au sein du groupe et dérogeant à cette règle, dont notamment à titre illustratif à la date de signature du présent accord, l'accord relatif à la gestion des emplois et des parcours professionnels au sein du groupe BPCE du 12 juillet 2022.

La cotisation est due et calculée, pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée, conformément aux dispositions des articles 8.1 à 8.3 du présent accord. Le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisation.

Par ailleurs, certaines garanties peuvent être maintenues à titre individuel et facultatif à la demande des salariés dont la suspension du contrat de travail ne donne pas lieu à indemnisation financée en tout ou partie par l'employeur. L'employeur est tenu d'informer chaque salarié concerné sur cette faculté de maintien en lui remettant un dossier d'information accompagné d'un bulletin d'affiliation et d'un bulletin de renonciation que le salarié doit impérativement remplir, dater et signer, avant son départ effectif de l'entreprise. Toute renonciation du salarié à ce maintien de garanties est définitive pendant toute la durée de la suspension de son contrat de travail.

Ce maintien à titre individuel et facultatif des garanties est intégralement financé par le salarié dont le contrat de travail est suspendu.

Article 10 | *Maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail*

Le régime de prévoyance « incapacité, invalidité et décès » applicable dans les entreprises visées à l'annexe 1.1 est maintenu, au profit des salariés en cas de cessation du contrat de travail (hors faute lourde), dans les conditions prévues à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Certaines garanties peuvent être maintenues, à titre individuel et facultatif, à la demande des salariés dont le contrat de travail est rompu dans les conditions et selon les modalités prévues par le régime de prévoyance.

L'employeur informe :

- le salarié du maintien de ces garanties ou, le cas échéant, de la possibilité d'en demander le maintien à titre individuel et facultatif, dans le certificat de travail ; et
- l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail de l'intéressé.

Article 11 | Conséquences en cas de changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur, il est prévu, conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale que :

- les prestations en cours de service seront maintenues à leur niveau atteint à la date de la résiliation. Néanmoins, la résiliation ne saurait remettre en cause la poursuite des revalorisations des prestations d'incapacité, d'invalidité ou de rente suite à un décès en cours de service à la date d'effet de la résiliation. En application de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, les parties organiseront la poursuite des revalorisations sur la base des dispositions assurantielles résiliées par négociation avec le nouvel organisme assureur ou tout autre organisme pouvant assurer ce type de prestation ;
- la garantie décès est maintenue aux bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail et d'invalidité. Les bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès seront maintenues à leur niveau atteint à la date de résiliation. Néanmoins, la résiliation ne saurait remettre en cause la poursuite des revalorisations de ces bases de calcul. Les parties organiseront la poursuite de ces revalorisations sur la base des dispositions assurantielles résiliées par négociation avec le nouvel organisme assureur ou tout autre organisme pouvant assurer ce type de prestation.

Article 12 | Information

Chaque salarié et tout nouvel embauché recevront de l'entreprise une notice d'information rédigée par l'organisme assureur, résumant les principales dispositions du régime de prévoyance. Toute modification du régime fera l'objet d'une actualisation de cette notice. Toute actualisation de la notice sera communiquée par l'entreprise sans délai aux assurés concernés.

Section 3 Dispositions applicables au plan d'épargne retraite obligatoire (régime « RSRC »)

L'ordonnance n° 2019-766 du 24 juillet 2019 portant réforme de l'épargne retraite, prise en application de la loi du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises (loi Pacte) a créé de nouveaux plans d'épargne retraite, dont le plan d'épargne retraite obligatoire (PERO).

À compter du 1^{er} octobre 2020, un PERO est mis en place et se substitue au régime supplémentaire de retraite collective obligatoire à cotisations définies prévu par l'accord de branche Banque populaire.

Article 13 | Salaries bénéficiaires

Le présent accord définit un plan d'épargne retraite obligatoire (PERO), intitulé régime supplémentaire de retraite collective obligatoire (« RSRC ») pour l'ensemble des salariés des entreprises visées à l'annexe 2.1 du présent accord.

Le RSRC est un régime de retraite supplémentaire à cotisations définies auquel l'affiliation des salariés est obligatoire.

Les salariés concernés ne pourront s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations.

Toutefois, chaque entreprise visée à l'annexe 2.1 du présent accord, peut prévoir des dispenses d'affiliation au régime telles que visées par l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale et les autres textes réglementaires à paraître, le cas échéant, dans les conditions régies par ces textes, sous réserve de les indiquer explicitement dans un acte juridique afférent au régime et mentionné à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale (accord collectif, référendum, décision unilatérale).

L'employeur est alors tenu de gérer ces exemptions en demandant à ses salariés la production de toutes pièces justificatives telles que prévues par la réglementation. Il reste responsable de la production de ces justificatifs en cas de contrôle par les administrations fiscale et/ou sociale.

Article 14 | Alimentation du RSRC

Article 14.1 | Versements obligatoires

Les cotisations servant au financement du RSRC sont les suivantes :

Taux de cotisation	Part patronale	Part salariale
3,65 % du salaire	63,7 %	36,3 %

Le taux des cotisations employeur, exprimé en pourcentage, est arrondi à la 3^e décimale inférieure, le complément étant à la charge du salarié.

Au titre du présent article, on entend par salaire tous les éléments de rémunération versés au salarié et soumis aux cotisations de sécurité sociale, y compris les avantages en nature, à l'exclusion de toutes sommes et indemnités perçues par le salarié à l'occasion de la rupture de son contrat de travail.

Pour le calcul des cotisations, le salaire est retenu dans la limite de quatre fois le plafond de la sécurité sociale.

Article 14.2 | Autres versements

Le RSRC peut également être alimenté par :

- les versements volontaires du bénéficiaire, effectués en numéraire ;
- le transfert de droits individuels en cours de constitution issus d'un autre plan d'épargne retraite ou d'un régime de retraite supplémentaire, à savoir :
 - les versements volontaires du bénéficiaire ;
 - les sommes versées au titre de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'intéressement, ainsi que les droits inscrits au compte épargne-temps (CET) ou, en l'absence de CET dans l'entreprise, des sommes correspondant à des jours de repos non pris, dans la limite des dispositions en vigueur ; et
- les versements obligatoires du salarié ou de l'employeur,

dans les conditions et selon les modalités pratiques prévues par le contrat de retraite supplémentaire.

Conformément à la réglementation, le RSRC peut également être alimenté par le versement de droits inscrits au CET sous réserve que l'accord instituant le CET ait prévu expressément cette modalité d'affectation, ou en l'absence de CET dans l'entreprise, de sommes correspon-

nant à des jours de repos non pris, dans la limite des dispositions en vigueur prévues par l'article D. 224-9 du code monétaire et financier, soit actuellement 10 jours par an.

Article 15 | *Emploi des sommes versées*

Les sommes versées au RSRC sont affectées à l'acquisition d'unités de rente.

Article 16 | *Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail*

En application de l'instruction interministérielle n° DSS/3C/5B/2021/127 du 17 juin 2021, les garanties du régime de retraite supplémentaire sont maintenues à titre obligatoire au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu et pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- d'un maintien, total ou partiel, de salaire ;
- d'indemnités journalières complémentaires financées pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;
- ou d'un revenu de remplacement versé par l'employeur pendant les périodes d'activité partielle ou toutes périodes de congé rémunéré par l'employeur telles que définies par la réglementation sociale (notamment congé de mobilité, congé de reclassement...).

La cotisation concernant le salarié en arrêt de travail bénéficiant d'un maintien total ou partiel de salaire ou d'indemnités journalières complémentaires est calculée sur son revenu assujéti à cotisations sociales.

Pour les salariés en suspension du contrat de travail bénéficiant d'un revenu de remplacement versé par l'employeur, la base de calcul des cotisations est constituée, conformément à la réglementation sociale, de l'ensemble des rémunérations et indemnités brutes qui leur sont effectivement versées pendant la période correspondante.

La cotisation est due et calculée, pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée, conformément aux dispositions de l'article 14.1 du présent accord. Le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisation.

Article 17 | *Prestations*

Article 17.1 | *Prestations du régime*

Les prestations versées sont celles résultant du contrat de retraite supplémentaire souscrit en application du présent accord et dont les prestations sont résumées à l'annexe 2.2.

Elles relèvent de la seule responsabilité de l'organisme assureur et ne sauraient, en aucun cas, constituer un engagement de l'entreprise, qui n'est tenue à l'égard des salariés, qu'au seul paiement des cotisations visées à l'article 14.1.

Les prestations seront versées et revalorisées par l'organisme assureur dans les conditions et selon les modalités prévues au contrat de retraite supplémentaire.

Dans tous les cas, les droits des salariés résultant des cotisations versées leur seront définitivement acquis, même s'ils ne terminent pas leur carrière au sein de l'entreprise.

Article 17.2 | *Indisponibilité de principe*

Les droits viagers personnels ou le capital payable au bénéficiaire n'est disponible, par principe, qu'à la date de liquidation de sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse, hors cas de déblocage anticipé.

Article 17.3 | Modalités de délivrance des sommes

À la date de liquidation par le bénéficiaire de sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse les droits correspondants aux :

- versements obligatoires sont délivrés sous la forme d'une rente viagère ;
- autres versements sont délivrés, au choix du bénéficiaire, sous la forme d'un capital, ou d'une rente viagère. Le bénéficiaire exprime son choix quant aux modalités de délivrance des sommes susmentionnées dans les conditions prévues par le contrat de retraite supplémentaire.

Article 17.4 | Déblocage anticipé

Les droits constitués dans le RSRC peuvent être, à la demande du bénéficiaire, liquidés ou rachetés avant la date de liquidation prévue à l'article 17.2 dans les conditions et modalités conformes aux dispositions en vigueur (à ce jour, l'article L. 224-4 du code monétaire et financier).

Article 18 | Réversion

Lors de la liquidation de ses droits, le bénéficiaire aura le choix entre :

- une rente non réversible ;
- une rente réversible ;

selon les modalités définies au contrat de retraite supplémentaire.

En application de l'article L. 912-4 du code de la sécurité sociale, si le salarié a fait le choix de la réversion, la pension de réversion versée en application du régime de retraite supplémentaire est partagée au moment du décès entre le conjoint survivant et le(s) conjoint(s) séparé(s) de corps ou divorcé(s) non remarié(s), la part revenant à chacun d'eux étant calculée au prorata de la durée respective de chaque mariage. Les conditions et les modalités de versement sont définies par le contrat de retraite supplémentaire.

Article 19 | Information

Chaque salarié et tout nouvel embauché recevront de l'entreprise une notice d'information rédigée par l'organisme assureur, résumant les principales dispositions du régime de retraite. Toute modification du régime fera l'objet d'une actualisation de cette notice. Toute actualisation de la notice sera communiquée par l'entreprise sans délai aux assurés concernés.

À compter de la cinquième année précédant la date de liquidation de sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse, le bénéficiaire du plan peut interroger par tout moyen le gestionnaire du plan afin de s'informer sur ses droits et sur les modalités de restitution de l'épargne appropriées à sa situation.

Six mois avant le début de la période susmentionnée, le gestionnaire du plan informe le bénéficiaire de cette possibilité.

Article 20 | Disposition complémentaire

Conformément à l'article L. 224-6 du code monétaire et financier les modalités de changement de gestionnaire sont précisées par le contrat de retraite supplémentaire.

(Voir page suivante.)

Annexes

Annexe 1 Régime obligatoire de prévoyance

Annexe 1.1 | Liste des entreprises concernées

Banque populaire Rives de Paris.
Banque populaire Bourgogne-Franche-Comté.
Banque populaire Aquitaine-Centre-Atlantique.
CASDEN Banque populaire.
Banque populaire Auvergne-Rhône-Alpes.
Banque populaire du Nord.
Banque populaire Méditerranée.
Banque populaire du Sud.
Banque populaire Grand Ouest.
Banque populaire Alsace-Lorraine-Champagne.
Banque populaire Occitane.
Banque populaire Val-de-France.
BRED Banque populaire.

Annexe 1.2 | Résumé des prestations

Décès		
Montant de la garantie exprimée en % du salaire tel qu'il est défini à l'article 8 du présent accord complété éventuellement de toutes les indemnités journalières perçues par le participant au cours des douze mois précédant le mois de l'arrêt de travail ou du décès.		
Capital décès		
Assuré sans personne à charge		
Célibataire, veuf, divorcé, séparé judiciairement	150 %	
Marié, Pacs ou concubin	200 %	
Assuré avec personne à charge	200 %	
Majoration par enfant à charge	40 % (montant minimum de 11 373 € au 1 ^{er} janvier 2022)	
Rente éducation au profit de chaque enfant à charge	Moins de 12 ans	14 %
	de 12 ans à moins de 16 ans	16 %
	de 16 ans à moins de 19 ans	18 %
	de 19 ans à moins de 26 ans	20 %
	Au 1 ^{er} janvier 2022, le montant trimestriel de la prestation ne peut être supérieur à 3 772 euros, ni inférieur à 1 508 euros. Ce minimum est porté à 1 729 euros à partir de l'âge de 16 ans	
Prestation transitoire	40 % pendant une durée de 3 ans ou plafonnée à 5 ans en cas d'enfant à charge	

Rente d'orphelin	Prestation transitoire pour une durée de 5 ans maximum		
IAD	100 % du capital décès		
Double effet familial	50 %		
Décès accidentel	Capital supplémentaire égal à 100 % du capital versé en cas de décès		
Incapacité de travail/Invalidité permanente			
Montant de la garantie exprimée en % du salaire tel qu'il est défini à l'article 8 du présent accord complété éventuellement de toutes les indemnités journalières perçues par le participant au cours des douze mois précédant le mois de l'arrêt de travail ou du décès.			
Incapacité	75 % de la 365 ^e partie du salaire, 80 % si le participant a au moins trois enfants à charge		
Invalidité		Base	Avec 3 enfants à charge
	1 ^{re} catégorie	45 %	54 %
	2 ^e catégorie	75 %	80 %
	3 ^e catégorie	80 %	80 %

Annexe 2 Régime supplémentaire de retraite collective RSRC

Annexe 2.1 | Liste des entreprises concernées

Banque populaire Rives de Paris.
Banque populaire Bourgogne-Franche-Comté.
Banque populaire Aquitaine-Centre-Atlantique.
CASDEN Banque populaire.
Banque populaire Auvergne-Rhône-Alpes.
Banque populaire du Nord.
Banque populaire Méditerranée.
Banque populaire du Sud.
Banque populaire Grand Ouest.
Banque populaire Alsace-Lorraine-Champagne.
Banque populaire Occitane.
Banque populaire Val-de-France.

Annexe 2.2 | Résumé des prestations

La prestation ne peut prendre effet avant celle de la pension vieillesse de la sécurité sociale.

La prestation est servie en rente pour les droits acquis dans le compartiment « Entreprise » (C3).

La prestation peut être servie en rente et/ou en capital pour les droits acquis dans le compartiment « Versements individuels » (C1) et dans le compartiment « Épargne salariale » (C2).

Lorsqu'il s'agit d'une rente la prestation annuelle brute est égale au produit :

- du nombre de points inscrits au compte individuel du participant, éventuellement diminué ou majoré des coefficients d'anticipation ou de prorogation à la date de la liquidation de la retraite ;
- par la valeur de service du point, en vigueur le jour de la date d'effet de la liquidation.

Lorsqu'il s'agit d'un capital la prestation annuelle brute est égale à la valeur de transfert.

Pension de réversion

Au moment de la liquidation de sa retraite, le participant peut demander, au profit de son conjoint, la réversibilité de la retraite au taux de 60 % des droits servis à la date du décès.

Les droits du participant sont alors réduits définitivement par application d'un coefficient de minoration, fonction de la différence d'âge entre le participant et son conjoint.

La rente de réversion est versée au conjoint dès son 60^e anniversaire.

Décès du participant avant la liquidation

En cas de décès du participant non retraité, le conjoint survivant peut bénéficier de 60 % des droits du participant. Ces droits sont affectés d'un coefficient de minoration, fonction de la différence d'âge entre le participant et le conjoint survivant au moment du décès.

Situations particulières

Cumul emploi retraite

En cas de reprise d'activité dans une entreprise adhérente au régime après la liquidation des droits acquis, dans le cadre du cumul emploi retraite, les cotisations versées au titre de la nouvelle activité donnent lieu à attribution de nouveaux droits.

Retraite progressive

Le participant qui demande la liquidation de sa pension vieillesse sécurité sociale et le service d'une fraction de celle-ci dans le cadre du dispositif de retraite progressive (art. L. 351-15 du code de la sécurité sociale) peut demander la liquidation de ses droits acquis au titre du RSRC.