

Brochure n° 3387 | Convention collective nationale

IDCC : **3237** | **MÉTIERS DU COMMERCE DE DÉTAIL ALIMENTAIRE**
SPÉCIALISÉ
(12 janvier 2021)

Accord du 29 août 2023
relatif à la prévoyance complémentaire

NOR : ASET2351080M

IDCC : 3237

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

Saveurs Commerce ;

FNSCMF ;

CCP ;

SCP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

CFE-CGC Agro ;

UNSA FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Soucieuses de fournir à l'ensemble des salariés des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé de meilleures garanties collectives, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche se sont réunies au cours de plusieurs réunions en vue :

- d'adapter le régime collectif obligatoire de prévoyance complémentaire au niveau national ;
- et de rendre la branche plus attractive à l'égard des actuels et futurs salariés en proposant une protection sociale complémentaire adaptée à leurs besoins.

Cette adaptation a pour objet notamment :

- d'harmoniser les garanties arrêt de travail ;
- de faire évoluer les garanties décès ;

- et de mettre en conformité le régime aux dispositions de l’instruction interministérielle n DSS/3C/5B/2021/127 du 17 juin 2021 relative au traitement social du financement patronal de la prévoyance complémentaire collective et obligatoire en cas de suspension du contrat de travail.

Par ailleurs, conscients de la nécessité de bénéficier d’une couverture complémentaire prévoyance déterminée au niveau national, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche se sont également réunis, à la suite d’une procédure de mise en concurrence par appel d’offres afin de permettre la mise en place d’un régime mutualisé, auprès d’un organisme assureur référencé, pour les salariés relevant des entreprises visées par le champ d’application de la convention nationale collective des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé.

Elles ont fait le choix de proposer aux entreprises le référencement d’un organisme assureur (APGIS) n’ayant pas un caractère contraignant. Les entreprises auront donc la possibilité de se placer dans le cadre du référencement proposé par les partenaires sociaux de la branche ou de faire appel à un assureur non référencé.

À l’issue de ces travaux, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche conviennent d’adapter le régime collectif et obligatoire de prévoyance complémentaire de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237) en concluant le présent accord, qui annule et remplace l’ensemble des dispositions de l’accord du 19 mai 2021 relatif au régime de prévoyance, qui sont abrogées.

À cet effet, elles énoncent que le présent accord s’incorpore au sein de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

Article 1^{er} | Objet

Le présent accord a pour objet d’instaurer un régime de prévoyance complémentaire au bénéfice des salariés des entreprises entrant dans le champ d’application professionnel et territorial de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

Article 2 | Hiérarchie des normes et accord d’entreprise

Les dispositions du présent accord prévalent sur les dispositions adoptées au niveau de l’entreprise qui résultent d’un accord collectif au sens de l’article L. 2232-11 du code du travail conclu antérieurement ou postérieurement à la date d’entrée en vigueur du présent accord, sauf lorsqu’elles assurent des garanties au moins équivalentes.

Cette équivalence des garanties s’apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

Il en résulte que le dispositif adopté au niveau de l’entreprise, selon l’une ou l’autre des modalités prévues à l’article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, pourra prévoir des améliorations de garanties en augmentant le niveau de celles prévues par le présent accord ou en créant des garanties supplémentaires.

Le comité social et économique (CSE) est consulté préalablement à la mise en place d’une garantie collective ou à la modification de celle-ci, dans les conditions prévues par les dispositions légales.

Article 3 | Bénéficiaires du régime

Le présent régime s'applique :

- aux salariés relevant de l'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 ci-après désignés dans le présent accord par « salariés cadres » ;
- et aux salariés ne relevant pas de l'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 ci-après désignés dans le présent chapitre « salariés non-cadres ».

Article 4 | Cessation des garanties de prévoyance et conditions de maintien en cas de suspension du contrat de travail

Les garanties prévues par le présent régime de prévoyance sont maintenues, moyennant paiement des cotisations au salarié dont le contrat de travail est suspendu, dès lors que pendant cette période il bénéficie :

- soit d'une rémunération partielle ou totale de l'employeur ;
- soit d'indemnités journalières ou rentes versées par la sécurité sociale en cas d'incapacité de travail ou d'invalidité ;
- soit d'indemnités journalières complémentaires servies au titre de la garantie incapacité définie à l'article 17 du présent accord ;
- soit d'une rente d'invalidité complémentaire servies au titre de la garantie invalidité définies à l'article 18 du présent accord ;
- soit d'un congé de maternité et de paternité ;
- soit d'un revenu de remplacement versé par l'employeur. Ce dernier cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...).

Dans ce cadre, le revenu de remplacement versé par l'employeur (indemnisation légale, le cas échéant complétée d'une indemnisation complémentaire ou conventionnelle versée par l'employeur) entre dans l'assiette des cotisations et des prestations.

Les garanties décès telles que visées aux articles 13, 14 et 15 sont maintenues au salarié dont la suspension du contrat de travail ne donne pas lieu à rémunération tel que par exemple congés parentaux, congé d'adoption, congé sabbatique. Ce maintien ne donne pas lieu au paiement tant de la part salariale que patronale.

Dans tout autre cas de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu à maintien des garanties à titre obligatoire comme indiqué ci-dessus, les garanties sont maintenues au bénéfice du salarié pendant le mois au cours duquel intervient cette suspension, dès lors qu'il y aura eu paiement de la cotisation pour le mois en cours. À compter du mois suivant, les garanties sont automatiquement suspendues.

Article 5 | Cessation des garanties de prévoyance et conditions de maintien en cas de rupture du contrat de travail

Le droit à garantie cesse en cas de rupture du contrat de travail, sauf dans les deux cas suivants :

- si le salarié bénéficie, à la date de cessation de son contrat de travail, du versement de prestations de rentes par l'organisme assureur : dans ce cas, selon le principe prétorien, il bénéficie des dispositions des articles 7 et 7-1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite loi « Évin » ;

- si le salarié bénéficie, à la date de cessation de son contrat de travail, du maintien temporaire de sa couverture prévoyance dans le cadre du dispositif de portabilité visé à l'article 20 du présent accord.

Le droit à garantie cesse au décès du salarié.

Article 6 | Subrogation de l'employeur

L'employeur assure le versement des indemnités prévues à l'article 42 de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé suivant la même périodicité que le salaire.

Dans ce cas, l'employeur est subrogé dans les droits du salarié concernant les remboursements des prestations versées par l'organisme assureur.

Article 7 | Indemnité de départ à la retraite

Seront pris en charge les indemnités de départ à la retraite pour les salariés quittant volontairement leur emploi pour faire valoir leur droit à la retraite à taux plein dans les conditions et limites définies à l'article 25.4 de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

Article 8 | Cotisations

Article 8.1 | Salariés non-cadres

Les taux des cotisations sur les salaires bruts (tranches 1 et 2) sont définis et répartis comme suit :

Garantie	Taux contractuel	
	Part employeur	Part salarié
Décès/IAD toutes causes	0,25 %	–
Décès/IAD accidentel	0,03 %	–
Longue maladie	–	0,20 %
Invalidité	0,21 %	0,19 %
Rente éducation	0,04 %	0,04 %
Rente handicap	0,03 %	–
Sous-total (1)	0,56 %	0,43 %
Indemnité de départ à la retraite (2)	0,07 %	
Mensualisation (3)	0,56 %	
Total = 1 + 2 + 3	1,19 %	0,43 %

(Voir page suivante.)

Article 8.2 | Salariés cadres

Les taux des cotisations sur les salaires bruts (tranches 1 et 2) sont définis et répartis comme suit :

Garantie	Taux contractuel			
	Part employeur T1	Part employeur T2	Part salarié T1	Part salarié T2
Garanties décès (Décès/IAD toutes causes, Décès/IAD accidentel/Rente éducation/Rente handicap)	0,76 %	–	–	0,68 %
Longue maladie	0,19 %	–	–	0,21 %
Invalidité	0,40 %	–	–	0,46 %
Sous-total (1)	1,35 %	–	–	1,35 %
Indemnité de départ à la retraite (2)	0,07 %	0,07 %	–	–
Mensualisation (3)	0,44 %	0,44 %	–	–
Total = 1 + 2 + 3	1,86 %	0,51 %	–	1,35 %

En application de l'article L. 2252-1 du code du travail, l'article 1^{er} du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres n'est pas opposable aux entreprises de la branche.

Article 9 | Assiette des cotisations

L'assiette des cotisations est la rémunération annuelle brute soumise à cotisations de la sécurité sociale telle que définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, limitée aux tranches suivantes :

- tranche 1 : fraction de la rémunération limitée au montant du salaire plafond annuel de la sécurité sociale ;
- tranche 2 : fraction de la rémunération supérieure au montant du salaire plafond annuel de la sécurité sociale et inférieure ou égale à quatre fois ce même plafond.

Article 10 | Cas de l'entreprise ayant déjà mis en place un régime prévoyance d'entreprise

En présence d'une couverture prévoyance d'entreprise antérieure à la date d'effet du présent accord, l'employeur devra s'assurer que celle-ci est conforme aux prescriptions du présent accord.

À ce titre, il devra veiller notamment à ce que le régime d'entreprise respecte bien les dispositions des articles 4, 5 et 19 du présent accord concernant les maintiens et conditions de suspension des garanties prévoyance, y compris pour les salariés en suspension du contrat de travail non rémunéré.

Par ailleurs, concernant les salariés non-cadres, les participations patronales du régime d'entreprise sur les salaires bruts (tranches 1 et 2) devront être au moins égales à celles fixées au sous-total 1 du tableau de l'article 8.1 du présent accord.

Si les taux de cotisations totaux sur les salaires bruts (tranches 1 et 2) prévus par le régime obligatoire d'entreprise sont supérieurs à ceux figurant au sous-total 1 du tableau de l'article 8.1 précité pour des garanties et prestations garanties strictement identiques à celles prévues par le présent accord, les cotisations supplémentaires sont entièrement dues par l'employeur.

De même concernant les salariés cadres, la participation patronale du régime d'entreprise sur la tranche 2 du salaire brut devra être au moins égale à celle fixée au sous-total 1 du tableau de l'article 8.2 du présent accord.

Si les taux de cotisations totaux sur les salaires bruts (tranches 1 et 2) prévus par le régime obligatoire d'entreprise sont supérieurs à ceux figurant au sous-total 1 du tableau de l'article 8.2 précité pour des garanties et prestations garanties strictement identiques à celles prévues par le présent accord, les cotisations supplémentaires sont entièrement dues par l'employeur.

Article 11 | Salaire de référence

Article 11.1 | Pour les garanties capital décès/invalidité absolue et définitive ainsi que pour la garantie rente éducation

Le salaire de référence est le salaire brut annuel soumis à cotisation durant les douze mois civils précédant le décès ou l'invalidité absolue et définitive, dans la limite du plafond de la tranche 2 définie à l'article 9 du présent accord.

Si le salarié est en arrêt de travail total ou en temps partiel thérapeutique ou en invalidité, le salaire de référence servant au calcul des prestations décès est la rémunération brute soumise à cotisations sociales au cours des 12 mois civils ayant précédé l'arrêt de travail initial ou le temps partiel thérapeutique. La base ainsi déterminée est revalorisée entre la date de l'arrêt de travail initial ou du début du temps partiel thérapeutique et celle du décès sur la base du point AGIRC-ARRCO.

Article 11.2 | Pour la garantie incapacité de travail et l'invalidité

Le salaire de référence à prendre en considération est la rémunération brute soumise à cotisations sociales au cours des 12 mois civils ayant précédé l'arrêt de travail initial, dans la limite du plafond de la tranche 2 définie à l'article 9 du présent accord.

Le salaire de référence est reconstitué à partir de la moyenne mensuelle des salaires correspondant aux mois civils de présence dans l'entreprise lorsque la période d'assurance est inférieure à 12 mois.

Lorsque le salaire a été réduit ou supprimé au cours de la période de référence, il est pris en compte le salaire qu'aurait perçu le salarié sur cette période en l'absence de congés ou d'arrêt de travail.

Article 12 | Revalorisation

Les prestations d'incapacité de travail et d'invalidité en cours de service depuis un an ainsi que les montants de la rente éducation et de la rente handicap sont revalorisées annuellement par l'assureur.

Article 13 | Garantie décès

Article 13.1 | Montant du capital décès

Article 13.1.1 | Salarié non-cadre

En cas de décès d'un salarié non-cadre, il sera versé un capital dont le montant, exprimé en pourcentage du salaire de référence (SR) défini à l'article 11 du présent accord, est variable en fonction des charges de famille, dans les conditions suivantes :

(Voir page suivante.)

Célibataire, veuf, divorcé, séparé, sans personne à charge	100 % du SR
Marié, partenaire de Pacs, concubin tel que défini à l'article 13.2, sans personne à charge	150 % du SR
Tout salarié non-cadre, quelle que soit sa situation de famille, avec personne(s) à charge	200 % du SR

En cas de décès accidentel du salarié non-cadre, le capital ci-dessus défini est majoré de 50 %.

Le décès est accidentel lorsqu'il est provoqué par un événement extérieur, soudain et involontaire entraînant le décès du salarié dans les douze mois suivant l'accident. Il n'est pas considéré comme consécutif à un accident lorsqu'il survient à la suite d'une intervention chirurgicale.

Article 13.1.2 | *Salarié cadre*

En fonction de leur situation de famille, le salarié cadre ou ses ayants droit à défaut de choix de ce dernier, peut opter au sein de la garantie décès pour le versement du capital décès (Option 1) ou pour le versement d'un capital décès minoré accompagné d'une rente éducation et d'une rente handicap (Option 2).

Capital décès « Option 1 »

En cas de décès d'un salarié cadre, il sera versé un capital dont le montant, exprimé en pourcentage du salaire de référence (SR) défini à l'article 11 du présent accord, est variable en fonction des charges de famille, dans les conditions suivantes :

Célibataire, veuf, divorcé, séparé, sans personne à charge	260 % du SR
Marié, partenaire de Pacs, concubin tel que défini à l'article 13.2, sans personne à charge	350 % du SR
Tout salarié cadre, quelle que soit sa situation de famille, avec personne(s) à charge	435 % du SR

En cas de décès accidentel du salarié cadre, le capital ci-dessus défini est majoré de 50 %.

Le décès est accidentel lorsqu'il est provoqué par un événement extérieur, soudain et involontaire entraînant le décès du salarié dans les douze mois suivant l'accident. Il n'est pas considéré comme consécutif à un accident lorsqu'il survient à la suite d'une intervention chirurgicale.

Garanties rente éducation et rente handicap « Option 2 »

En cas de décès d'un salarié cadre, ce dernier peut avoir opté, au regard de sa situation de famille, pour le versement d'un capital décès minoré à hauteur de 260 % du salaire de référence (SR) défini à l'article 11 du présent accord, d'une rente éducation définie à l'article 14 du présent accord et d'une rente handicap définie à l'article 15 du présent accord.

Le choix du salarié cadre prévaut, sous réserve que la situation de famille initiale ayant conditionné son choix n'ait pas changé. Dans le cas contraire, le choix entre la majoration du capital par enfant à charge ou du versement de la rente éducation s'effectue au moment de la survenance du décès du salarié par ses ayants droit.

Article 13.2 | *Définition du concubin et des personnes à charge pour la garantie capital décès/IAD*

Concubin

Le concubin survivant doit apporter la preuve qu'il a vécu jusqu'au moment du décès au moins deux ans en concubinage notoire avec le salarié décédé.

De plus, il doit être au regard de l'état civil, ainsi que le salarié décédé, libre de tout lien de mariage ou de contrat de Pacs.

En cas de naissance ou d'adoption dans le couple concubin, ce délai de deux ans n'est pas exigé.

■ Sont considérés à charge :

- les enfants à charge au sens fiscal, ainsi que, le cas échéant, les enfants auxquels le salarié est redevable d'une pension alimentaire constatée judiciairement ou déduite fiscalement, les enfants posthumes (nés dans les 300 jours suivant le décès du salarié) ainsi que les enfants reconnus par le salarié, à charge au sens fiscal de l'autre parent ;
- les ascendants âgés de 60 ans au moins (55 ans pour les veuves non remariées) vivant au foyer du salarié et ne faisant pas l'objet d'une imposition sur le revenu des personnes physiques ;
- les personnes reconnues à charge lors du calcul de l'impôt sur le revenu des personnes physiques, autres que le conjoint, le partenaire de Pacs ou le concubin.

Article 13.3 | Bénéficiaires du capital décès

Le capital décès est versé au bénéficiaire que le salarié aura expressément désigné en cas de décès. À toute époque, le salarié a la faculté de faire une désignation différente par lettre transmise à l'organisme assureur. À défaut de désignation expresse, le capital est versé dans l'ordre de préférence suivant :

- à son conjoint non séparé de corps judiciairement, ni divorcé ;
- à défaut, à son partenaire de Pacs ;
- à défaut, à son concubin tel que défini à l'article 14.2 ;
- à défaut, à ses enfants, par parts égales entre eux ;
- à défaut, à ses ascendants à charge au sens fiscal, par parts égales entre eux ;
- à défaut, aux autres personnes à charge au sens fiscal, par parts égales entre elles ;
- à défaut, à ses autres héritiers, par parts égales entre eux.

Article 13.4 | Garantie double effet

La garantie double effet intervient en cas de décès du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs ou du concubin tel que défini à l'article 13.2, survenant postérieurement ou simultanément au décès du salarié.

Est considéré comme décès simultané à celui du salarié, le décès du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs ou du concubin survenant au cours du même événement :

- sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès ;
- ou lorsque le décès du conjoint, du partenaire lié par un Pacs ou du concubin survient dans un délai de 24 heures avant le décès du salarié.

La prestation « double effet » est égale à 100 % du capital versé au décès du salarié, à l'exclusion de la majoration éventuelle pour décès accidentel. La prestation est répartie par parts égales entre les enfants à charge du conjoint, du partenaire lié par un Pacs ou du concubin qui étaient initialement à la charge du salarié au jour de son décès.

Article 13.5 | Garantie invalidité absolue et définitive

Article 13.5.1 | Définition de l'invalidité absolue et définitive

Un salarié est en état d'invalidité absolue et définitive lorsqu'il est reconnu par la sécurité sociale soit comme invalide 3^e catégorie, soit comme victime d'accident de travail bénéficiant de

la rente pour incapacité permanente et totale, majorée pour recours à l'assistance d'une tierce personne.

Article 13.5.2 | Capital invalidité absolue et définitive

Lorsque le salarié est en état d'invalidité absolue et définitive, le capital prévu en cas de décès (hors majoration éventuelle pour accident), lui est versé par anticipation sur sa demande.

Ce versement met fin à la garantie décès.

Article 14 | Garantie rente éducation

Article 14.1 | Niveau de la garantie

Pour pourvoir à l'éducation des enfants dont les parents sont décédés ou en invalidité absolue et définitive telle que définie à l'article 13.5 du présent accord, il est versé aux enfants à charge du salarié non-cadre et aux enfants à charge du salarié cadre ayant choisi l'option 2 visée à l'article 13.1.2 du présent accord, une rente éducation déterminée comme suit :

- jusqu'au 16^e anniversaire : 15 % du salaire de référence ;
- au-delà et jusqu'au 26^e anniversaire : 20 % du salaire de référence.

Le montant mensuel de la rente ne peut être inférieur à 100 € (cent euros).

La rente est doublée pour les orphelins de père et de mère.

Article 14.2 | Enfants à charge

Sont considérés comme enfants à charge à la date de l'événement ouvrant droit à prestations, les enfants de l'assuré, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :

- jusqu'à leur 18^e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26^e anniversaire sous la condition soit :
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
 - 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 plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
 - d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré inscrits auprès du Pôle emploi comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;
 - d'être employé dans un ESAT (Établissement et service d'aide par le travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés.

Par assimilation, sont considérés à charge, s'ils remplissent les conditions indiquées ci-dessus, et indépendamment de la position fiscale, les enfants à naître et nés viables, et les enfants recueillis – c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du (de la) concubin(e) ou du partenaire lié par un Pacs – du salarié décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Article 14.3 | Partenaire de Pacs. Concubin

Les partenaires liés par un Pacs sont considérés comme des conjoints survivants.

Le bénéfice de la garantie est également ouvert aux couples concubins. Le concubin ou la concubine survivant(e) doit apporter la preuve qu'il ou elle a vécu jusqu'au moment du décès au moins deux ans en concubinage notoire avec le salarié décédé.

De plus, il ou elle doit être au regard de l'état civil, ainsi que le participant décédé, libre de tout lien de mariage ou de contrat de Pacs.

En cas de naissance ou d'adoption dans le couple concubin, ce délai de deux ans n'est pas exigé.

Article 15 | Garantie rente handicap

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive (par référence à la 3^e catégorie de la sécurité sociale, conformément aux dispositions de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale et constatée par un certificat médical) d'un salarié non-cadre ou d'un salarié cadre ayant choisi l'option 2 visée à l'article 13.1.2 du présent accord, ayant un enfant handicapé, il est versé à ce dernier une rente viagère handicap.

Montant et service de la rente

La prestation de base garantie est une rente égale à 682 euros par mois à compter de la date d'effet du présent accord.

Le montant de la prestation de base sera revalorisé annuellement par référence à l'évolution du montant de l'allocation aux adultes handicapés (AAH).

En cas de modification notable ou de disparition de l'AAH, un avenant devra déterminer la référence à une autre allocation spécifique aux personnes handicapées afin de déterminer le montant de la rente prévue par la présente garantie.

Les rentes handicap sont versées à chaque enfant handicapé ou à son représentant légal. Elles sont payables trimestriellement à terme d'avance. La prestation prend effet à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la date du décès ou celle de reconnaissance de l'invalidité absolue et définitive du salarié.

Cette prestation est versée jusqu'au décès du bénéficiaire.

Le versement anticipé en cas d'invalidité absolue et définitive met fin à la garantie.

Bénéficiaires

Bénéficie du versement de la prestation, le ou les enfants reconnus handicapés d'un salarié décédé ou en invalidité absolue et définitive, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs et dont l'état de handicap est reconnu selon les modalités prévues au paragraphe « reconnaissance de l'état d'handicap ».

Reconnaissance de l'état d'handicap

Pour justifier du handicap du ou des bénéficiaires, doit être obligatoirement joint à la demande de liquidation des prestations, sous enveloppe cachetée destinée au médecin conseil de l'assureur, un certificat médical attestant, à la date du décès ou de l'invalidité absolue et définitive assimilable au décès du participant, de l'état de handicap du bénéficiaire potentiel, limitant son activité ou restreignant sa participation à la vie en société, subie dans son environnement en raison d'une altération substantielle, durable et définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.

Le handicap est apprécié au jour du décès ou de l'invalidité absolue et définitive assimilable au décès du salarié.

Article 16 | Indemnisation pour maladie, accident ou maternité

En cas d'absences pour maladie, accident du travail et maternité, le salarié perçoit une indemnisation telle que prévue à l'article 42 de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

Article 17 | Garantie incapacité de travail

En cas d'incapacité temporaire de travail du salarié pour cause de maladie, accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle, se poursuivant au-delà des périodes d'indemnisation prévues à l'article 42 de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237) et donnant lieu à indemnisation de la sécurité sociale, le salarié perçoit des indemnités journalières complémentaires à hauteur de 66,66 % du salaire de référence et jusqu'à la date de reconnaissance en invalidité par la sécurité sociale ou, au plus tard, jusqu'au 1 095^e jour d'arrêt de travail.

Les indemnités journalières complémentaires sont versées sous déduction des indemnités journalières brutes de la sécurité sociale.

En cas d'épuisement des droits tels que définis à l'article 42 de la convention collective, l'indemnisation intervient après la période de franchise de la sécurité sociale.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu (y compris au titre d'une reprise d'activité 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 pendant la période d'arrêt de travail.

Lorsque la sécurité sociale réduit ses prestations, les prestations complémentaires versées sont diminuées à due concurrence.

Pour les salariés dont l'ancienneté est inférieure à un an, l'indemnisation intervient à compter du 181^e jour d'arrêt de travail continu.

Article 18 | Garantie rente invalidité

Article 18.1 | Définition

La présente garantie vise à compenser une perte de salaire résultant de la perte de capacité de travail ou de gains, due à la maladie ou à un accident professionnel ou non.

Ainsi, la garantie invalidité du salarié est classée :

- en 1^{re} catégorie, quand son état de santé lui permet de continuer à travailler ;
- en 2^e catégorie, quand son état de santé ne lui permet pas de continuer à travailler ;
- en 3^e catégorie, quand son état de santé ne lui permet pas de continuer à travailler et que l'assuré est dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

Lorsque le salarié, victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, perçoit à ce titre de la sécurité sociale une pension calculée en fonction d'un taux d'incapacité, la prestation est calculée par référence à la garantie d'invalidité.

Article 18.2 | Bénéficiaires

Sont bénéficiaires de la garantie invalidité les salariés cadres et non-cadres reconnus invalides par la sécurité sociale conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 18.3 | *Montant de la rente d'invalidité*

Le montant de la rente d'invalidité est égal à :

Invalidité de 1 ^{re} catégorie	44 % du salaire de référence, sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale
Invalidité de 2 ^e ou 3 ^e catégorie	66 % du salaire de référence, sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale

En cas de rente versée par la sécurité sociale au titre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, la prestation est calculée comme suit :

- taux d'incapacité permanente N compris entre 33 % inclus et 66 %, $3/2N \times (60 \% \text{ du salaire de référence} - \text{pension d'invalidité brute 2}^{\text{e}} \text{ catégorie de la sécurité sociale reconstituée})$;
- taux d'incapacité permanente N égal ou supérieur à 66 %, 60 % du salaire de référence, sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale et éventuellement de la rémunération de l'activité partielle du salarié perçue au cours de la période de prestations.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance 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 pendant la période d'arrêt de travail.

La rente est suspendue en cas de suspension de la pension de la sécurité sociale.

Le service des rentes est maintenu sous réserve du versement des prestations de la sécurité sociale jusqu'à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse sécurité sociale ou au décès du salarié.

Article 19 | *Portabilité des droits de prévoyance complémentaire*

Article 19.1 | *Bénéficiaires et garanties maintenues*

Les anciens salariés qui, à la date de cessation de leur contrat de travail, appartenaient à une catégorie de personnel bénéficiaire du régime, bénéficient du maintien des garanties lorsque :

- les droits à couverture complémentaire au titre du régime de prévoyance souscrit ont été ouverts pendant l'exécution de leur contrat de travail ;
- la cessation de leur contrat de travail n'est pas consécutive à une faute lourde et ouvre droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage.

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité selon la catégorie de personnel à laquelle appartenait le bénéficiaire de la portabilité durant son activité.

Article 19.2 | *Salaire de référence*

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini par le régime, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de rupture ou de fin du contrat de travail.

Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues toutes les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés, primes de précarité et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

Article 19.3 | Incapacité de travail

Pour la garantie incapacité de travail, les indemnités journalières complémentaires sont calculées conformément aux dispositions du régime. Elles sont versées dans la limite du montant de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle l'ancien salarié ouvre droit et qu'il aurait perçue au titre de la même période. Si l'allocation chômage due à l'ancien salarié n'a pas encore été versée, celle-ci sera reconstituée sur la base des conditions du régime d'assurance chômage applicables au jour de l'incapacité.

Article 19.4 | Durée et limites de la portabilité

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 douze mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse lorsque le bénéficiaire de la portabilité :

- reprend un autre emploi ;
- dès qu'il ne peut plus justifier 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 la durée du maintien des garanties qui n'est pas prolongée d'autant.

Article 19.5 | Financement de la portabilité

Le financement de la portabilité fait partie intégrante de la cotisation prévue par le présent régime.

Article 19.6 | Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur :

- les prestations en cours seront maintenues par le précédent organisme assureur ;
- les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations seront affiliés dans les mêmes conditions auprès du nouvel organisme assureur.

Article 20 | Suivi du régime

Chaque année, les organismes assureurs remettent, à leurs cocontractants, un rapport annuel détaillé sur les comptes du régime de prévoyance, comportant notamment toutes les informations prévues par l'article 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et son décret d'application n° 90-769 du 30 août 1990.

Ce rapport doit être accompagné d'informations précises relatives au nombre de sinistres et aux prestations versées.

Ces documents sont transmis par les organismes assureurs à leur(s) cocontractant(s) au plus tard le 31 août suivant la clôture de l'exercice considéré.

Article 21 | Entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu des dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche

n'ont pas défini de dispositions spécifiques à l'attention des entreprises de moins de cinquante salariés, telles que prévues à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dès lors que le présent accord vise à adapter le régime collectif obligatoire de prévoyance dont doivent bénéficier tous les salariés relevant du champ d'application de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé et ce, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Article 22 | Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve du droit d'opposition prévu à l'article L. 2232-6 du code du travail, il entre en vigueur :

- le 1^{er} janvier 2024 ou au lendemain de son dépôt, si celui-ci est postérieur à cette date, pour les entreprises adhérentes à une des organisations professionnelles signataires de l'accord ;
- le 1^{er} janvier 2024 ou le 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel* si celle-ci est postérieure, pour les entreprises non adhérentes à une des organisations professionnelles signataires de l'accord.

Le présent accord se substitue en totalité à l'accord du 19 mai 2021 qui est abrogé et s'incorpore à la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237). Il est donc régi par les mêmes modalités de révision et de dénonciation.

Article 23 | Suivi de l'accord

La mise en œuvre du présent accord sera suivie par la CPPNI. À cet effet, elle se réunira au moins une fois par an pour examiner le régime, ses conditions de mises en œuvre et leurs évolutions.

Article 24 | Publicité et formalités de dépôt

Le présent accord, établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires, sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera ensuite déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 25 | Extension

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord auprès du ministère compétent, en application des dispositions légales et réglementaires.

Fait à Paris, le 29 août 2023.

(Suivent les signatures.)