

Brochure n° 3121 | Convention collective nationale

IDCC : 1536 | **DISTRIBUTEURS CONSEILS HORS DOMICILE**  
**(Bières, eaux minérales et de table, boissons gazeuses ou non gazeuses, boissons aux jus de fruits, sirops, jus de fruits, boissons lactées et gaz carbonique)**

**Accord n° 2023/03 du 3 octobre 2023**

portant révision de l'accord n° 2016/04 du 1<sup>er</sup> décembre 2016  
relatif au régime de prévoyance

NOR : ASET2351153M

IDCC : 1536

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

**FNB,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**FGA CFDT ;**

**CFE-CGC Agro,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

L'organisation professionnelle représentative des employeurs et les organisations syndicales représentatives des salariés couverts par la convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile (distributeurs CHD) se sont réunis afin de réexaminer les conditions d'application du régime de prévoyance « incapacité – invalidité – décès » et « inaptitude à la conduite et au portage », institué au bénéfice des salariés de la branche par accord du 1<sup>er</sup> décembre 2016, modifié par avenant du 27 septembre 2017.

À cette occasion, les partenaires sociaux ont poursuivi les objectifs suivants :

- mettre le régime de prévoyance conventionnel en conformité avec les récentes réformes intervenues en matière de protection sociale complémentaire, issues notamment du décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 et du bulletin officiel de la sécurité sociale concernant les catégories objectives et la situation des salariés en suspension de contrat de travail ;
- remanier la garantie « décès » jusqu'à présent prévue en remplaçant la garantie « prédécès » par une garantie « frais d'obsèques » et en améliorant la garantie « handicap » ;

- réaffirmer leur volonté de piloter paritairement la couverture de prévoyance complémentaire des entreprises de la branche en instituant un socle de garanties minimum constitutif d'un standard professionnel en lien avec les évolutions de la profession, notamment en termes de conditions de travail.

Par souci de lisibilité, le présent accord révisé intégralement, à compter de son entrée en vigueur, l'accord susvisé du 1<sup>er</sup> décembre 2016, modifié par avenant du 27 septembre 2017, auquel il se substitue.

## **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application, date d'effet, durée, suivi**

Le présent accord est applicable aux entreprises ou établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile (IDCC n° 1536). Il s'applique en France.

Le présent accord prend effet à la date de publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*, et est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément à l'article L. 2222-5-1 du code du travail, les parties conviennent de se réunir dans un délai maximum de 3 ans suivant l'entrée en vigueur du présent accord, afin de dresser un bilan de ses conditions d'application et d'envisager le cas échéant les évolutions susceptibles d'y être apportées.

## **Article 2 | Garanties « incapacité de travail – invalidité – décès »**

### **Article 2.1 | Bénéficiaires des garanties**

Les « garanties socles » prévues par le présent accord en matière d'incapacité de travail, d'invalidité et de décès bénéficient à titre obligatoire à tous les salariés cadres et non-cadres titulaires d'un contrat de travail, inscrits à l'effectif de l'entreprise et relevant de la convention collective nationale des distributeurs CHD.

Les catégories de cadres et de non-cadres sont définies de la façon suivante :

- cadres : salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres ;
- non-cadres : salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Dès lors qu'il est fait mention, au sein du présent accord, de la notion de cadre ou de non-cadre, il convient de se référer à l'une des définitions ci-dessus visées.

Afin d'identifier l'appartenance des salariés à l'une ou l'autre des catégories susvisées, il convient de tenir compte de la nouvelle classification conventionnelle instituée par l'accord de branche n° 2021/2 du 14 décembre 2021, ayant intégralement révisé l'accord préexistant du 24 avril 2007 sur la classification.

Dans la mesure où ce nouvel accord entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant celui de la date de parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel*, et que les entreprises de la branche disposent ensuite d'un délai de 18 mois pour se mettre en adéquation avec la nouvelle classification, il est nécessaire de distinguer les deux situations suivantes :

■ Pour les entreprises qui, à la date d'entrée en vigueur du présent accord de prévoyance, n'appliquent pas encore la nouvelle classification issue de l'accord du 14 décembre 2021, et au plus tard à l'expiration du délai de 18 mois susvisé suivant l'entrée en vigueur de cet accord, les emplois à partir desquels les salariés relèvent des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du

17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres sont, conformément à l'agrément de la commission paritaire rattachée à l'AGIRC :

- article 2.1 : les salariés cadres à partir du niveau V prévus par l'ancien système de classification issu de l'accord du 24 avril 2007 ;
- article 2.2 : les techniciens et agents de maîtrise à partir du niveau IV – échelon 3 prévu par l'ancien système de classification issu de l'accord du 24 avril 2007.

■ À compter de la mise en œuvre au sein des entreprises de la branche de la nouvelle classification issue de l'accord du 14 décembre 2021, les emplois à partir desquels les salariés relèvent des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres sont, sous réserve de l'agrément de la commission paritaire rattachée à l'APEC :

- article 2.1 : les salariés cadres classifiés à partir du niveau V ;
- article 2.2 : les techniciens et agents de maîtrise classifiés à partir du niveau IV – échelons 3 et 4.

Enfin, conformément au décret du 30 juillet 2021, et sous réserve de l'agrément de la commission paritaire rattachée à l'APEC, les partenaires sociaux entendent permettre aux entreprises de la branche qui le souhaitent d'intégrer certains de leurs salariés non-cadres au régime de protection sociale complémentaire des cadres.

Cette possibilité d'intégration concerne tout ou partie des salariés non-cadres classifiés à partir du niveau III – échelon 1 et jusqu'au niveau IV – échelon 2, tant en application de l'ancienne classification conventionnelle (conformément à l'agrément de la commission paritaire rattachée à l'AGIRC) qu'en application de la nouvelle classification (sous réserve de l'agrément de la commission paritaire rattachée à l'APEC).

## **Article 2.2 | Salaire de référence pour le calcul des prestations**

### **2.2.1. Incapacité. Invalidité**

Pour l'ensemble des salariés, le salaire de référence servant de base au calcul des prestations « incapacité de travail » et « invalidité » est le salaire brut annuel soumis à cotisation de sécurité sociale durant les 12 mois civils précédant l'arrêt de travail initial du salarié, pris en compte dans la limite de 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

### **2.2.2. Décès : capital et rente éducation**

#### **Pour les salariés non-cadres**

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations « décès » (hormis la garantie « frais d'obsèques ») est le salaire brut annuel soumis à cotisation de sécurité sociale durant les 12 mois civils précédant le décès ou l'invalidité permanente totale et définitive, ou l'arrêt de travail du salarié si une période de maladie ou d'invalidité a précédé le décès. Le salaire est pris en compte dans la limite de 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale et est reconstitué en tenant compte des augmentations générales de salaire dont le salarié aurait bénéficié.

#### **Pour les salariés cadres**

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations « décès » (hormis la garantie « frais d'obsèques ») est le salaire brut annuel soumis à cotisation de sécurité sociale durant les 12 mois civils précédant le décès ou l'invalidité permanente totale et définitive, ou l'arrêt de travail du salarié si une période de maladie ou d'invalidité a précédé le décès. Le salaire est pris en compte dans la limite de la tranche 1, à savoir la fraction du salaire brut comprise entre zéro et un plafond annuel de la sécurité sociale et est reconstitué en tenant compte des augmentations générales de salaire dont le salarié aurait bénéficié.

### 2.2.3. Pour toutes les garanties

Pour l'ensemble des salariés, il est précisé qu'en cas de suspension du contrat de travail indemnisée par l'employeur (telle que visée à l'article 4 du présent accord) dans les 12 mois civils qui précèdent l'arrêt de travail, le décès ou l'invalidité permanente totale et définitive, le salaire de référence retenu pour le calcul des prestations tient compte des salaires bruts soumis à cotisations de sécurité sociale ainsi que de l'indemnisation perçue sur ladite période.

## Article 2.3 | Description des garanties

Le présent accord institue au profit des salariés cadres et non-cadres au sens de l'article 2 les « garanties socles » suivantes, devant être obligatoirement instituées au sein des entreprises de la branche (sous réserve de l'application des éventuelles clauses d'exclusions prévues par les contrats d'assurance souscrit par les entreprises).

### A. Capital décès et frais d'obsèques

En cas de décès ou d'invalidité permanente totale et définitive d'un salarié, il sera versé les prestations suivantes :

#### ■ Pour les salariés non-cadres

Garanties des salariés non-cadres	Détermination de la prestation
En cas de décès ou d'invalidité permanente totale et définitive du salarié, il est prévu le versement au(x) bénéficiaire(s) d'un capital dont le montant est égal à :	200 % du salaire de référence <sup>[*]</sup>
Décès accidentel	Versement d'un capital supplémentaire égal à 100 % du capital décès toutes causes.
Double effet : si le conjoint ou la personne liée au salarié par la signature d'un pacte civil de solidarité (Pacs) ou le concubin notoire décède, simultanément ou postérieurement au décès du salarié, un nouveau capital est versé aux enfants restant à charge, réparti par parts égales entre eux.	100 % du capital décès toutes causes
Frais d'obsèques : en cas de décès du salarié ou de l'un de ses ayants droit (conjoint ou partenaire lié par un Pacs ou enfant à charge), versement d'une indemnité à la personne ayant réglé les frais d'obsèques dans la limite des frais réellement acquittés et sur présentation d'une facture originale	100 % du PMSS <sup>[**]</sup>
[*] Dans la limite de 4 plafonds de la sécurité sociale. ** [**] PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au jour du décès.	

#### ■ Pour les salariés cadres

Garanties des salariés cadres	Détermination de la prestation
En cas de décès du salarié ou d'invalidité permanente totale et définitive du salarié, il est prévu le versement au(x) bénéficiaire(s) d'un capital dont le montant est égal à :	350 % du salaire de référence <sup>[*]</sup>
Décès accidentel	Versement d'un capital supplémentaire égal à 100 % du capital décès toutes causes
Double effet : si le conjoint ou la personne liée au salarié par la signature d'un pacte civil de solidarité (Pacs) ou le concubin notoire décède, simultanément ou postérieurement au décès du salarié, un nouveau capital est versé aux enfants restant à charge, réparti par parts égales entre eux.	100 % du capital décès toutes causes (hors majoration accident)

Garanties des salariés cadres	Détermination de la prestation
Frais d'obsèques : en cas de décès du salarié ou de l'un de ses ayants droit (conjoint ou partenaire lié par un Pacs ou enfant à charge), versement d'une indemnité à la personne ayant réglé les frais d'obsèques dans la limite des frais réellement acquittés et sur présentation d'une facture originale.	100 % du PMSS <sup>[**]</sup>
<p>[*] T1 : partie du salaire dans la limite du plafond de la sécurité sociale.**</p> <p>[**] PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au jour du décès.</p>	

## ■ Dispositions communes à tous les salariés

En cas d'invalidité permanente totale et définitive, le salarié perçoit un capital d'un montant identique à celui prévu en cas de décès. Est considéré en situation d'invalidité permanente totale et définitive le salarié reconnu par la sécurité sociale soit comme invalide de 3<sup>e</sup> catégorie, en application de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, soit comme victime d'accident du travail bénéficiant de la rente pour incapacité permanente et totale, majorée pour recours à l'assistance d'une tierce personne. Le paiement du capital en cas d'invalidité permanente totale et définitive met fin au droit au capital décès pour les ayants droit du salarié.

### Enfants à charge

Sous réserve des dispositions plus favorables prévues par le contrat d'assurance souscrit par l'entreprise, pour le versement de la garantie double effet, sont considérés à charge les enfants à charge au sens fiscal ainsi que, le cas échéant, les enfants au titre desquels 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, sont considérés comme enfants à charge.

### Concubin, partenaire de Pacs

Sous réserve des dispositions plus favorables prévues par le contrat d'assurance souscrit par l'entreprise, le contrat de Pacs doit avoir été conclu depuis au moins 2 ans avant la date de décès du salarié sauf si le bénéficiaire justifie d'une durée de vie commune avec celui-ci d'au moins 2 ans avant son décès. Le concubin survivant doit apporter la preuve qu'il a vécu jusqu'au moment du décès au moins 2 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 ou lié par un Pacs, ce délai de 2 ans n'est pas exigé.

### Bénéficiaires du capital décès, invalidité permanente totale et définitive

Le capital décès est versé au salarié lui-même en cas d'invalidité permanente totale et définitive ou au(x) bénéficiaire(s) qu'il aura expressément désigné(s) en cas de décès. À défaut de désignation expresse, le capital est versé dans l'ordre de préférence suivant :

- au conjoint non séparé judiciairement ni divorcé, ou à défaut au partenaire de Pacs, ou à défaut au concubin notoire ;
- à défaut, aux enfants du salarié, par parts égales ;
- à défaut, aux ascendants à charge au sens fiscal, par parts égales ;
- à défaut, aux autres personnes à charge au sens fiscal, par parts égales ;
- à défaut, aux autres héritiers du salarié, par parts égales.

## B. Rente éducation

Une garantie rente éducation est versée aux enfants des salariés selon les conditions d'âge ci-dessous :

- jusqu'au 12<sup>e</sup> anniversaire : 6 % du salaire de référence au sens de l'article 2.2 du présent accord ;
- de 12 ans au 18<sup>e</sup> anniversaire : 9 % du salaire de référence au sens de l'article 2.2 du présent accord ;
- de 18 ans au 26<sup>e</sup> anniversaire si poursuite d'études par l'enfant : 12 % du salaire de référence au sens de l'article 2.2 du présent accord.

Cette garantie est allouée aux enfants des salariés en cas de décès du salarié ou d'invalidité permanente totale et définitive (soit 3<sup>e</sup> catégorie).

Elle est doublée pour les orphelins de deux parents.

Le montant annuel de la rente éducation ne pourra être inférieur à 1 500 €.

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

- jusqu'à leur 18<sup>e</sup> anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26<sup>e</sup> anniversaire, sous la condition 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 plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
  - d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits auprès du régime d'assurance chômage 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.

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.

Lorsque l'enfant est mineur, la rente est versée au conjoint non déchu de ses droits parentaux ou, à défaut, au tuteur ou bien, avec l'accord de celui-ci, à la personne ayant la charge effective des enfants. Lorsque l'enfant est majeur, elle lui est versée directement.

## C. Rente et allocation handicap

Une rente handicap et une allocation handicap sont versées selon les conditions suivantes :

- en cas de décès du salarié, une rente viagère (250 €/mois) pour l'enfant reconnu en situation de handicap, au moment du décès du salarié, est versée sans limitation de durée en cas d'invalidité avant le 26<sup>e</sup> anniversaire, équivalente à l'invalidité de deuxième (2<sup>e</sup>) ou troisième (3<sup>e</sup>) catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'ils

bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé (AAH) ou tant qu'ils sont titulaires de la carte mobilité inclusion (CMI) mention invalidité ;

- pour les salariés reconnus travailleurs handicapés par la maison départementale des personnes handicapées (MDPH) après l'entrée en vigueur du présent accord, une allocation forfaitaire unique : « aide financière handicap » d'un montant de 1 200 euros (€) à condition :
  - d'appartenir à l'effectif de l'entreprise en tant que salarié au moment de la demande ;
  - de ne pas avoir déjà perçu d'aide financière au handicap de l'assureur.

#### D. Garantie incapacité de travail

En cas d'incapacité temporaire totale de travail du salarié pour cause de maladie ou d'accident, il sera garanti des indemnités journalières complémentaires à celles versées par la sécurité sociale soit au titre de l'assurance maladie, soit au titre des accidents de travail ou des maladies professionnelles.

Le montant des prestations et la durée de l'indemnisation sont définis comme suit :

Garanties des salariés cadres et salariés non-cadres	Détermination de la prestation
La garantie intervient à compter du 181 <sup>e</sup> jour d'arrêt de travail continu	75 % du salaire de référence

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toute provenance, perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué de travailler. Lorsque la sécurité sociale réduit ses prestations, les prestations complémentaires versées sont majorées à due concurrence.

Les indemnités journalières complémentaires sont versées tant que l'incapacité de travail est indemnisée par la sécurité sociale, soit au plus tard jusqu'aux 1 095<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail, et cessent lors de la reprise du travail, lors de la mise en invalidité, ou reconnaissance d'une incapacité permanente professionnelle, au décès, à la liquidation de la pension de vieillesse de la sécurité sociale.

#### E. Garantie invalidité

La garantie a pour objet le versement :

- de rentes en cas d'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle survenue pendant la période d'affiliation et ouvrant droit aux rentes d'incapacité prévues par les articles L. 434-1 et suivants du code de la sécurité sociale ;
- de rentes en cas d'invalidité permanente consécutive à une maladie ou à un accident survenu pendant la période d'affiliation et ouvrant droit à la pension d'invalidité prévue à l'article L. 341-1 du code de la sécurité sociale.

Les prestations, servies sous la forme de rentes, sont exprimées en pourcentage du salaire de référence :

Garanties des salariés cadres et des salariés non-cadres	Détermination de la prestation
Invalidité permanente classée en 2 <sup>e</sup> ou 3 <sup>e</sup> catégorie	75 % du salaire de référence

L'incapacité consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle est assimilée à une invalidité de 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie lorsque le taux d'incapacité est égal ou supérieur à 66 %.

Les prestations sont calculées sous déduction des prestations brutes calculées par la sécurité sociale, du salaire éventuellement perçu par le salarié au titre d'une activité réduite, des prestations versées au titre d'un autre régime complémentaire de prévoyance.

Le cumul de ces prestations ne peut en aucun cas dépasser 100 % du salaire qu'aurait perçu le salarié s'il avait continué à travailler normalement.

Le service de la rente est maintenu sous réserve du versement de la rente d'invalidité de la sécurité sociale et au plus tard jusqu'à la liquidation d'une pension vieillesse (au sens notamment des articles L. 341-15 et R. 341-22 du code de la sécurité sociale) ou du décès du salarié. La rente est réduite ou suspendue en cas de réduction ou de suspension de la pension versée par la sécurité sociale.

## **Article 2.4 | Revalorisations**

Les prestations versées en cas d'incapacité de travail et d'invalidité sont revalorisées sur la base de d'un indice de revalorisation déterminé par le contrat d'assurance collectif souscrit par l'employeur.

## **Article 2.5 | Répartition des cotisations. Décès et incapacité. Invalidité**

Les cotisations sont assises sur les salaires mensuels bruts pris en compte dans la limite de 4 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale.

Les cotisations sont prises en charge à 60 % au minimum par l'employeur et à 40 % maximum par le salarié.

Pour les salariés cadres, il est en outre rappelé que l'employeur est tenu de respecter l'obligation de cotisation obligatoire à hauteur de 1,50 % de la tranche 1 prévue par l'accord nationale interprofessionnel du 17 novembre 2017 sur la prévoyance des cadres.

## **Article 3 | Inaptitude à la conduite ou au portage**

### **Article 3.1 | Objet**

Cette garantie spécifique s'adresse à certaines catégories de salariés qui, compte tenu des conditions d'exercice de leur activité, sont exposées au risque de perte de leur emploi par le constat médicalement attesté de l'inaptitude au portage ou à la conduite.

Les partenaires sociaux rappellent que ce dispositif spécifique d'inaptitude contribue à la prise en compte de la pénibilité de certaines tâches et de certains métiers au regard de l'exposition prolongée à un facteur, le port de charges – susceptible d'entraîner sur une longue durée une inaptitude professionnelle. Il reprend en ce sens le souhait des partenaires sociaux qui figuraient à l'accord remplacé du 1<sup>er</sup> décembre 2016 relatif au régime de prévoyance.

### **Article 3.2 | Bénéficiaires**

■ Pour les entreprises qui, à la date d'entrée en vigueur du présent accord de prévoyance, n'appliquent pas encore la nouvelle classification issue de l'accord de branche du 14 décembre 2021, et au plus tard à l'expiration du délai de 18 mois suivant l'entrée en vigueur de cet accord.

Les bénéficiaires des garanties prévues par le présent article 3 sont les salariés non-cadres définis dans les catégories et classifications prévues par l'accord du 24 avril 2007 dans l'article « Liste des emplois repères, annexe » titulaires d'un contrat de travail et inscrits à l'effectif de l'entreprise, à savoir :

- chauffeur-livreur ;
- préparateur ;

- agent de sanitation ;
- technicien qualité.

■ À compter de la mise en œuvre au sein des entreprises de la branche de la nouvelle classification issue de l'accord du 14 décembre 2021.

Les bénéficiaires des garanties prévues par le présent article 3 sont les salariés non-cadres titulaires d'un contrat de travail et inscrits à l'effectif de l'entreprise, correspondant aux emplois repères actualisés suivants :

- agent logistique ;
- livreur ;
- technicien conseil hors domicile.

### **Article 3.3 | Risques couverts**

Est couvert le risque d'incapacité à la conduite ou au portage pour raisons médicales ayant entraîné la perte de l'emploi de conduite ou de portage, soit par retrait du permis de conduire pour une durée indéterminée, soit par déclaration d'incapacité à la conduite ou au portage par le médecin du travail sans que le salarié ait fait pour autant l'objet d'une décision de retrait du permis de conduire.

Le salarié concerné doit pouvoir justifier de ne pas être en incapacité de travail ou reconnu invalide par la sécurité sociale.

Par ailleurs, est exclue l'indemnisation de l'incapacité à la conduite ou au portage résultant du fait volontaire du salarié.

La demande de prise en charge est présentée par l'entreprise ou par le salarié lui-même.

### **Article 3.4 | Reconnaissance de l'incapacité à la conduite ou au portage**

Un médecin expert choisi sur la liste des médecins agréés auprès des tribunaux, est seul habilité à statuer sur la prise en charge, dans le cadre du présent régime, des salariés considérés comme définitivement inaptes à la conduite ou au portage.

En cas de désaccord entre l'organisme assureur et le salarié, les deux parties désignent un médecin arbitre dont la décision est définitive. À défaut d'accord sur la désignation du médecin arbitre, la partie la plus diligente demandera au président du tribunal d'instance de procéder à cette désignation.

### **Article 3.5 | Durée de versement des prestations**

La date d'ouverture des droits à prestations est le 1<sup>er</sup> jour du trimestre civil au cours duquel est effectué le constat d'incapacité à la conduite ou au portage, cette date ne pouvant en aucun cas être antérieure à la date d'adhésion de l'entreprise au contrat d'assurance souscrit par l'entreprise pour couvrir la garantie.

Les prestations sont versées tant que le salarié est en situation d'incapacité à la conduite ou au portage, et au plus tard jusqu'à la date où intervient :

- soit l'ouverture des droits à taux plein de la pension vieillesse du régime général ;
- soit la prise en charge par le régime d'assurance chômage dans le cadre d'une garantie analogue à la garantie de ressources ;
- soit la reprise d'une activité professionnelle dans un emploi de conduite ou de portage ;
- soit la cessation de la cause d'incapacité ayant entraîné la perte de l'emploi de conduite ou de portage.

### Article 3.6 | Montant des prestations

Détermination de la prestation	
De 1 à 10 ans d'ancienneté	Capital égal à 1/12 <sup>e</sup> de la base <sup>[1]</sup>
De 11 à 15 ans d'ancienneté	Capital égal à 2/12 <sup>e</sup> de la base <sup>[1]</sup>
Au-delà de 15 ans d'ancienneté	35 % de la base <sup>[1]</sup> Sous forme de rente trimestrielle à terme échu, revalorisée sur la base de l'indice prévu par le contrat d'assurance souscrit par l'entreprise
<small>[1] Base : moyenne des rémunérations totales brutes, hors frais professionnels, que le salarié a ou aurait perçues au cours des 12 derniers mois précédant la date de reconnaissance de l'incapacité.</small>	

Lorsque le salarié déclaré inapte à la conduite ou au portage et bénéficiaire de la garantie est reclassé dans l'entreprise, ou lorsqu'il perçoit une indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage et éventuellement d'un contrat de prévoyance collective, le montant de la prestation versée ne peut être supérieur à la différence entre :

- d'une part, 90 % du montant brut, hors frais professionnels, de la rémunération totale revalorisée en fonction du taux d'évolution du salaire moyen mensuel de la catégorie professionnelle concernée que l'intéressé aurait perçue au titre de l'ancien emploi de conduite ou de portage ;
- d'autre part, selon le cas, soit le montant brut de la rémunération perçue au titre du nouvel emploi, hors frais professionnels, soit la somme des prestations du régime obligatoire d'assurance chômage et du contrat de prévoyance collective.

En tout état de cause, le salarié ne peut cumuler la présente prestation avec une indemnisation de la sécurité sociale (indemnités journalières ou rente).

Par ailleurs, l'application de la garantie ne peut conduire à un cumul avec toute autre garantie résultant d'un accord individuel ou collectif ayant pour objet de couvrir le risque d'incapacité pour raisons médicales ayant entraîné la perte de l'emploi de conduite ou de portage des salariés des entreprises relevant de la convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile.

La prestation est versée directement au bénéficiaire.

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

- si le salarié bénéficie à cette date du versement de prestations au titre de l'incapacité à la conduite ou au portage par un organisme assureur au titre du présent régime, le droit à garantie est assuré jusqu'au terme du versement des prestations ;
- s'il ouvre droit au dispositif de portabilité prévu par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Le droit à garantie cesse également au décès du salarié.

### Article 3.7 | Cotisations incapacité

Le taux de cotisation inhérent à la garantie d'incapacité à la conduite ou au portage ne peut excéder 0,15 % du salaire brut.

Les cotisations au régime sont assises sur l'ensemble des rémunérations totales brutes, hors frais professionnels des salariés concernés définis à l'article 3.2. Elles sont réparties à raison de 60 % au minimum à la charge de l'employeur et de 40 % au maximum à la charge du salarié.

## **Article 4 | Situation des salariés dont le contrat de travail est suspendu**

Le bénéfice des garanties prévues aux articles 2 et 3 ci-dessus est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu, et le cas échéant de leurs ayants droit, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'une indemnisation et notamment :

- d'un maintien de salaire, total ou partiel ;
- de prestations en espèce versées par la sécurité sociale (indemnités journalières, rente d'invalidité ou d'incapacité permanente) ;
- d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par la société, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;
- d'un revenu de remplacement versé par l'employeur (notamment en cas d'activité partielle, d'APLD ou de congé de reclassement ou de mobilité).

Dans une telle hypothèse, la société verse la même contribution que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisations.

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu et qui ne bénéficient d'aucune indemnisation par l'employeur (congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise...) ne bénéficient pas du maintien du bénéfice des garanties ni du financement patronal y afférent.

## **Article 5 | Portabilité des garanties de prévoyance**

### **Article 5.1 | Bénéficiaires et garanties maintenues**

En cas de cessation du contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à une prise en charge par le régime obligatoire d'assurance chômage, les salariés bénéficient du maintien des garanties prévues aux articles 2 et 3 ci-dessus, dans les conditions prévues par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur avant la date de cessation du contrat.

Le maintien des garanties s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité, sauf dispositions particulières définies ci-après.

### **Article 5.2 | Salaire de référence**

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini à l'article 2.2 pour les garanties « incapacité de travail », « invalidité » et « décès », et à l'article 3.6 pour la garantie « inaptitude à la conduite ou au portage », étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de cessation du contrat de travail. Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

### **Article 5.3 | Incapacité de travail**

L'indemnisation au titre de la garantie incapacité de travail telle que définie à l'article 2.4 ci-dessus interviendra pour tous les bénéficiaires de la portabilité à l'issue d'une franchise fixe continue de 180 jours par arrêt.

En tout état de cause, l'indemnisation prévue ne peut conduire l'intéressé à percevoir une indemnisation supérieure au montant de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle il ouvre droit et qu'il aurait perçue au titre de la même période. Si l'allocation chômage 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 5.4 | *Durée et limites de la portabilité***

Le maintien des garanties prend effet dès la date de cessation du contrat de travail.

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.

Le maintien de garanties s'applique pour une durée maximale égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise 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.

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

- lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend un autre emploi ;
- dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur 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 ou 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 le calcul de la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prolongée d'autant.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

#### **Article 5.5 | *Financement de la portabilité***

Le maintien des garanties au titre de la portabilité au profit des anciens salariés s'opère à titre gratuit.

#### **Article 5.6 | *Changement d'organisme assureur***

En cas de changement d'organisme assureur :

- les prestations en cours sont maintenues par le précédent organisme assureur ;
- les bénéficiaires du dispositif de portabilité seront affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

#### **Article 5.7 | *Révision du dispositif de portabilité***

En cas d'évolution des conditions légales de mise en œuvre de la portabilité, les modifications s'appliqueront automatiquement sans qu'il soit besoin de signer un avenant au présent accord.

### **Article 6 | *Dispositions finales***

#### **Article 6.1 | *Révision. Dénonciation***

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement par lettre recommandée avec avis de réception, accompagnée d'un projet de modification des stipulations concernées. Les négociations débiteront le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 2 mois après la réception de la demande de révision. Le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'application de l'accord révisé.

#### **Article 6.2 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1, le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques concernant les entreprises de moins de 50 salariés au regard tant de la structure des entreprises de la branche comprenant majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés que des thèmes visés par le présent accord.

#### **Article 6.3 | Dépôt et extension**

À l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé, d'une part, auprès des services du ministre chargé du travail en deux exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique à l'adresse de messagerie [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr), et d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, ainsi qu'au secrétariat de la direction régionale interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DRIETS).

Un exemplaire du présent accord est remis à chacune des organisations représentatives.

Les parties signataires conviennent que le présent accord sera présenté à l'extension ministérielle afin d'être rendu opposable à l'ensemble des entreprises entrant dans son champ d'application. La fédération nationale des boissons sera chargée d'accomplir les formalités prévues à cette fin par les articles L. 911-3 du code de la sécurité sociale et L. 2261-15 et suivants du code du travail.

*Fait à Paris, le 3 octobre 2023.*

(Suivent les signatures.)