

**Accord du 23 octobre 2023**

relatif au régime de prévoyance collective pour les salariés non-cadres

NOR : ASET2351238M

IDCC : 573

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

**CGF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNECS CFE-CGC ;**

**FGTA FO ;**

**CFTC CSFV ;**

**FNAA CFE-CGC ;**

**FS CFDT ;**

**CGT CSD ;**

**FEC-FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les partenaires sociaux de la convention collective nationale des commerces de gros (IDCC 0573) ont mis en place, par accord du 18 janvier 2010, un régime de prévoyance « Incapacité de travail, invalidité et décès » collectif et obligatoire au niveau de la branche pour les salariés non-cadres.

Les partenaires sociaux réaffirment, leur attachement à ce régime de prévoyance conventionnel, qui s'applique depuis le 1<sup>er</sup> avril 2011.

Par le présent accord, ils ont souhaité marquer leur volonté de mettre en place de nouvelles garanties minimales conventionnelles et d'améliorer certaines garanties existantes. Ainsi, le nouveau régime tend à :

- introduire une rente éducation dans les garanties de base obligatoires ;
- revaloriser la garantie invalidité ;
- introduire une allocation « frais d'obsèques » en cas de décès du salarié ou des enfants à charge du salarié.

Le présent accord entend dès lors réviser l'accord du 18 janvier 2010 et ses annexes et instituer un nouveau régime de prévoyance pour les salariés non-cadres des entreprises relevant de la convention collective nationale des commerces de gros. Il se substitue à l'ensemble des dispositions de l'accord du 18 janvier 2010, celles-ci ayant le même objet.

Compte tenu de la thématique de cet accord de branche relatif à la protection sociale des salariés non-cadres, les partenaires sociaux conviennent que le caractère collectif et obligatoire du régime qu'il institue ne nécessite pas de distinguer les entreprises selon le nombre de salariés qu'elles emploient et qu'il n'y a dès lors pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

## **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application**

Le présent accord vise l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros n° 3044 (IDCC 0573), comprenant, sous réserve de l'application des dispositions conventionnelles qui leur demeurent applicables, la convention collective du négoce de confiserie (IDCC 1624), la convention collective du négoce de tissus, tapis et linge de maison (IDCC 1761), ainsi que la convention collective du négoce de fournitures dentaires (IDCC 0635).

Le présent accord intègre l'ensemble des branches fusionnées avec application des règles de négociation et de représentativité tenant compte du nouveau périmètre tel que défini par le courrier de la direction générale du travail du 12 novembre 2019.

## **Article 2 | Salariés bénéficiaires**

Le régime institué par le présent accord bénéficie à titre obligatoire, sans condition d'ancienneté, aux salariés non-cadres des entreprises entrant dans le champ d'application défini à l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus.

Est considérée comme salarié toute personne titulaire d'un contrat de travail conclu au sein de l'entreprise, quelle qu'en soit la nature.

Bénéficient du présent régime les salariés « non-cadres » définis comme les salariés qui ne relèvent pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Par ailleurs, en application du 2<sup>e</sup> alinéa du 1<sup>o</sup> de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale et sous réserve de l'agrément du présent accord par la commission paritaire de l'APEC, les salariés, dont l'emploi est classé au moins au « niveau V » de l'accord du 5 mai 1992 sur la classification, peuvent être intégrés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties de prévoyance. Cette faculté d'intégration correspond à celle antérieurement prévue par les stipulations de l'article 36 de l'annexe I à la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947. Dans ce cas, ces salariés ne bénéficieront pas du présent régime.

Cette faculté suppose pour l'entreprise, la formalisation d'un acte de mise en place précisant ce choix.

## **Article 3 | Garanties minimales obligatoires**

### **3.1. Niveau minimal de garanties conventionnelles**

Le présent accord rend obligatoire pour les entreprises entrant dans son champ d'application, la souscription d'un contrat collectif obligatoire de prévoyance auprès de l'organisme assureur de leur choix.

Ce contrat doit *a minima* couvrir les risques liés à l'incapacité de travail, à l'invalidité, au décès, aux frais d'obsèques et prévoir une rente éducation, conformément aux dispositions prévues par le présent article :

Tableau récapitulatif des garanties minimales conventionnelles

Garanties	Montant des prestations
<b>Capital décès toutes causes ou invalidité absolue et définitive (IAD)</b>	
En cas de décès du salarié : quelle que soit la situation de famille du salarié	Versement d'un capital de 60 % du salaire brut de référence <sup>(1)</sup>
En cas d'invalidité absolue et définitive (invalidité 3 <sup>e</sup> catégorie reconnue par la sécurité sociale, avant la prise d'effet de sa retraite sécurité sociale)	Versement anticipé du capital décès
En cas de décès simultané ou postérieur du conjoint, concubin, partenaire pacsé	Doublement du capital décès toutes causes
<b>Allocation frais d'obsèques</b>	
Versement d'une allocation obsèques, en cas de décès de l'assuré ou d'un enfant à charge de plus de 12 ans, à la personne ayant réglé les frais d'obsèques sur justificatif de facture acquittée. Le montant est limité aux frais réels.	Frais engagés dans la limite de 100 % du PMSS <sup>(1)</sup>
<b>Rente éducation : En cas de décès du salarié</b>	
Jusqu'au 12 <sup>e</sup> anniversaire, avec une rente minimale de 1 200 euros par an	5 % du salaire brut de référence <sup>(1)</sup>
Du 12 <sup>e</sup> au 18 <sup>e</sup> anniversaire, avec une rente minimale de 1 440 euros par an	6,5 % du salaire brut de référence <sup>(1)</sup>
Du 18 <sup>e</sup> au 26 <sup>e</sup> anniversaire, avec une rente minimale de 1 680 euros par an	7,5 % du salaire brut de référence <sup>(1)</sup>
Enfant(s) orphelin(s) des deux parents	Rente doublée
Pour le(s) enfant(s) à charge « invalides », c'est-à-dire : – en invalidité de 2 <sup>e</sup> ou 3 <sup>e</sup> catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ; – ou tant qu'il(s) bénéficie(nt) de l'allocation d'adulte handicapé ; – ou tant qu'il(s) est/sont titulaire(s) de la carte mobilité inclusion (CMI) mention « invalidité ». Cet état d'invalidité doit être reconnu avant le terme de versement de la rente éducation.	Rente viagère
<b>Incapacité temporaire de travail</b>	
En cas d'arrêt de travail, versement à l'employeur d'indemnités journalières (sous déduction des prestations de la sécurité sociale) : – pour un salarié ayant moins d'un an d'ancienneté, franchise fixe et continue de 60 jours ; – pour un salarié ayant un an d'ancienneté et plus, en relais des obligations conventionnelles de maintien de salaire.	60 % du salaire brut de référence <sup>(1)</sup>
<b>Invalidité ou incapacité permanente professionnelle suite à un accident de travail ou une maladie professionnelle (IPP)</b>	
Versement d'une rente (sous déduction des prestations de la sécurité sociale)	

Garanties	Montant des prestations
Invalidité 1 <sup>re</sup> catégorie de la sécurité sociale	39 % du salaire brut de référence <sup>[*]</sup>
Invalidité 2 <sup>e</sup> ou 3 <sup>e</sup> catégorie de la sécurité sociale ou d'incapacité permanente professionnelle d'un taux égal ou supérieur à 66 %	65 % du salaire brut de référence <sup>[*]</sup>
Incapacité permanente professionnelle pour un taux compris entre 33 % et 65 %	$R \times 3 \text{ n} / 2$ (« R » étant la rente d'invalidité versée en cas d'invalidité de 2 <sup>e</sup> catégorie et « n » le taux d'incapacité déterminé par la sécurité sociale)
<p>[*] Le salaire de référence est égal à la somme des rémunérations brutes soumises à cotisations de sécurité sociale, hors avantages en nature, au cours des 12 derniers mois civils précédant celui au cours duquel est intervenu l'événement entraînant la mise en œuvre des garanties.</p> <p>Le salaire de référence est pris en compte sur la tranche 1 (salaire n'excédant pas le plafond annuel de la sécurité sociale) et la tranche 2 limité à 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.</p>	
[1] PMSS : Plafond mensuel de la sécurité sociale.	

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

- le conjoint : le conjoint de l'assuré marié, non séparé de corps (séparation judiciaire ou amiable dès lors qu'elle est transcrite à l'état civil), ni divorcé par un jugement définitif ;
- le partenaire lié par un Pacs : la personne, quel que soit son sexe, ayant conclu avec le salarié un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7 du code civil, sous réserve qu'il ne soit pas rompu de fait à la date du sinistre ;
- le concubin : la personne, quel que soit son sexe, vivant au même domicile que le salarié, de façon notoire et permanente depuis au moins 2 ans à la date de l'événement ouvrant droit à prestations, sous réserve que les concubins ne soient, ni l'un ni l'autre, mariés ou liés par un Pacs ; aucune durée n'est exigée si un enfant, reconnu par le salarié, est né de cette union ;
- les enfants à charge : les enfants de l'assuré, dont la filiation, y compris adoptive, est légalement établie, remplissant les conditions suivantes :
  - jusqu'à leur 18<sup>e</sup> anniversaire, sans condition ;
  - jusqu'à leur 26<sup>e</sup> anniversaire et sous conditions soit :
    - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au CNED (Centre national d'enseignement à distance) ;
    - d'être en apprentissage ;
    - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant, d'une part, des enseignements généraux professionnels ou technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
    - d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi inscrits auprès de Pôle emploi comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;
    - d'être employés dans un ESAT (établissement et service d'aide par le travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés.

La rente éducation est versée sans limitation de durée au bénéficiaire lorsque l'enfant à charge au moment du décès du salarié :

- est reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ;

- ou tant qu’il bénéficie de l’allocation d’adulte handicapé ;
- ou tant qu’il est titulaire de la carte mobilité inclusion (CMI) mention « invalidité ».

Cet état d’invalidité doit être reconnu avant le terme de versement de la rente éducation.

### 3.2. Définition de l’assiette des cotisations et des prestations

Le salaire de référence à prendre en compte pour le calcul des prestations est constitué par la rémunération brute soumise à cotisations de sécurité sociale, hors avantages en nature, conformément à l’article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, au cours des 12 derniers mois civils précédant l’événement entraînant la mise en œuvre des garanties.

En cas d’activité incomplète au cours de la période de référence (maladie, embauche en cours d’année, etc.) et sous réserve des dispositions particulières visées à l’article 3.3.2 ci-dessous, le salaire est reconstitué *pro rata temporis* pour le calcul des prestations.

Les cotisations sont également appelées sur les rémunérations brutes du salarié soumises à cotisations de sécurité sociale, hors avantage en nature.

Pour les cotisations comme les prestations, le salaire est pris en compte sur la base des tranches 1 et 2 suivantes :

- tranche 1 : partie du salaire limité au plafond annuel de sécurité sociale ;
- tranche 2 : dans la limite de 4 PASS : partie du salaire compris entre 1 et 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

### 3.3. Le maintien des droits à garantie

#### 3.3.1. La portabilité des garanties

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

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

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

#### 3.3.2. Les salariés dont le contrat de travail est suspendu

##### A. Salariés dont la suspension du contrat de travail est indemnisée

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

- soit d’un maintien total ou partiel de leur rémunération ;
- soit d’indemnités journalières complémentaires servies au titre de la garantie Incapacité de travail telle que définie dans le présent accord ;
- soit d’un revenu de remplacement versé par l’employeur. Ce cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou activité partielle de longue durée, dont l’activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunérée par l’employeur (reclassement, mobilité...).

Les cotisations de l'employeur et des salariés susvisées sont maintenues selon les modalités prévues par le contrat d'assurance collectif souscrit par l'employeur, pendant la totalité des périodes de suspension du contrat de travail indemnisées.

L'assiette des cotisations et des prestations des salariés visée au titre de ce paragraphe, est égale au salaire de référence tel que défini à l'article 3.2.

Toutefois et dans le cas où le salarié perçoit un revenu de remplacement, le salaire de référence est constitué dudit revenu de remplacement (indemnité légale), le cas échéant complété d'une indemnisation complémentaire ou conventionnelle versée par l'employeur.

## **B. Salariés dont la suspension du contrat de travail est non indemnisée**

Le bénéfice des garanties mises en place par le présent accord est suspendu pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu et ne donne lieu à aucune indemnisation.

Sont notamment concernés par cette suspension de garanties les salariés se trouvant dans l'un des cas suivants :

- congé sabbatique ; congé parental d'éducation ; congé pour création d'entreprise ; congé sans solde tel que convenu après accord entre l'employeur et le salarié.

Pendant la période de suspension du contrat de travail non indemnisée et sans préjudice de l'application de l'article 3.4 ci-dessous, le salarié qui le souhaite peut opter pour le maintien de la seule garantie décès. Il devra alors s'acquitter intégralement de la cotisation afférente.

### **3.4. Maintien des garanties prévoyance conformément aux articles 7 et 7-1 de la loi Évin n° 89-1009 du 31 décembre 1989**

Lorsque les salariés sont garantis collectivement contre les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité, le risque décès ou les risques d'incapacité ou d'invalidité, la résiliation ou le non-renouvellement du contrat ou de la convention, souscrit en application du présent accord, est sans effet sur le versement des prestations immédiates ou différées, acquises ou nées durant son exécution.

Le versement des prestations de toute nature se poursuit à un niveau au moins égal à celui de la dernière prestation due ou payée avant la résiliation ou le non-renouvellement, sans préjudice des révisions prévues dans le contrat ou la convention.

Lorsque les salariés sont garantis collectivement dans le cadre d'un ou de plusieurs contrats, comportant la couverture des risques décès, incapacité de travail et invalidité, les contrats doivent inclure une clause de maintien de la garantie décès en cas d'incapacité de travail ou d'invalidité.

### **3.5. Revalorisation des prestations**

Les prestations sont revalorisées annuellement dans les conditions prévues par le contrat conclu entre l'organisme assureur et l'entreprise.

En cas de résiliation du contrat d'assurance, la résiliation du contrat d'assurance n'interrompt pas les prestations en cours de service qui sont maintenues au niveau atteint, conformément à l'article 7 de la loi Évin et à l'article 3.4 ci-dessus.

En cas de changement d'assureur, en application de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, il incombe à l'entreprise de s'assurer que le nouvel organisme assureur :

- prendra en charge la revalorisation des prestations en cours de service au titre de l'incapacité temporaire de travail ou d'invalidité – incapacité permanente professionnelle ainsi que celles des rentes d'éducation ;

- revalorisera les bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès.

En l'absence d'un nouvel assureur la revalorisation des prestations en cours de service et de la base de calcul des prestations maintenues en cas de décès, continue d'être effectuée dans les conditions et modalités prévues au contrat.

#### **Article 4 | Cotisation minimale conventionnelle**

Les employeurs s'engagent à acquitter, une cotisation patronale minimale, à leur charge exclusive, pour le financement des garanties prévues par le présent accord.

Le taux minimal de la cotisation patronale obligatoire est fixé à : 0,372 % du salaire brut tranche 1 et tranche 2 limité à 4 PASS.

La part prise en charge par l'employeur doit correspondre à 60 % de la cotisation servant à financer les garanties de prévoyance mises en place dans le cadre du présent accord.

#### **Article 5 | Mise en œuvre du régime de prévoyance**

Sans préjudice de l'obligation de prise en charge de l'évolution des états pathologiques antérieurs, telle que visée à l'article 2 de la loi Évin n° 89-1009 du 31 décembre 1989, ne sont prises en compte, au titre des garanties prévues par le présent accord, que les sinistres survenus postérieurement à la date d'entrée en vigueur de celui-ci.

Néanmoins, les salariés en cours d'indemnisation et voyant leur état pathologique évoluer bénéficieront également de l'application des nouvelles garanties.

Ainsi indépendamment de la date de l'arrêt de travail du salarié, les nouvelles garanties s'appliqueront :

- en cas de décès du salarié en incapacité et/ou en invalidité ;
- en cas de passage en invalidité pour un salarié déjà en incapacité ;
- en cas de passage d'une invalidité 1<sup>re</sup> catégorie en invalidité 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie.

#### **Article 6 | Réunions de Suivi. Révision. Dénonciation**

La CPPNI se réunira au moins une fois par an et plus si nécessaire pour le suivi des mesures prévues par le présent accord.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

#### **Article 7 | Entrée en vigueur. Formalités de notification et de dépôt. Extension**

Le présent accord sera soumis à la commission paritaire APEC en vue de son agrément.

Il est conclu pour une durée indéterminée, et entrera en vigueur à compter du premier jour du trimestre civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*, et au plus tôt le 1<sup>er</sup> juillet 2024.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

À l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L. 2231-8 du code du travail, le présent accord fera l'objet d'une procédure de dépôt.

Il fera ensuite l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Si l'équilibre général de l'accord est remis en cause par des exclusions à l'extension ou par des textes législatifs ou réglementaires ultérieurs, les parties conviennent de réexaminer le présent

accord dans un délai de 3 mois à compter de la publication de l'arrêté d'extension ou du changement législatif ou réglementaire au regard de l'impossibilité d'assurer la continuité de l'avenant ainsi altéré. La partie la plus diligente saisira alors les autres signataires dans le cadre ainsi défini.

*Fait à Paris, le 23 octobre 2023.*

(Suivent les signatures.)