

Accord du 17 juin 2025
relatif au régime de prévoyance des salariés cadres
(invalidité-décès)

NOR : ASET2550639M

IDCC : 184

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

GMI ;

UNIIC ;

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

F3C CFDT ;

CGT-FO livre ;

IP CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord paritaire a pour objet de revoir les dispositions successivement intervenues en matière de garanties de prévoyance lourde et de les formaliser dans un document unique. Il précise ainsi, pour l'ensemble des salariés cadres tels que définis à l'article 2 du présent accord, les garanties de prévoyance (incapacité, invalidité et décès) du régime de prévoyance obligatoire au niveau de la branche, instaurant ainsi des garanties sous contrôle de la commission paritaire.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés cadres, tels que définis à l'article 2 du présent accord et à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques et en outre conformément à la convention collective nationale de retraite et de prévoyance en date du 3 juillet 1967.

Article 2 | Bénéficiaires des garanties

Les bénéficiaires des garanties sont l'ensemble des salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national Interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, travaillant dans les entreprises relevant de la présente convention collective nationale.

Le présent accord concerne également les salariés, statut agent de maîtrise, relevant du groupe III A de la classification si l'entreprise adhérente a choisi de les inclure dans la catégorie salarié « cadre » conformément à l'accord de branche du 21 juin 2023 agréé par la commission paritaire de l'APEC le 6 septembre 2023.

Article 3 | Incidence en cas de suspension du contrat de travail

Dans le cas où le salarié bénéficie soit d'un maintien de salaire, total ou partiel, soit d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers, soit d'un revenu de remplacement versé directement par l'employeur, le bénéfice de l'ensemble des garanties de prévoyance mises en place dans l'entreprise doit être maintenu pour les salariés.

Entraîne la suspension du droit à garanties et du financement correspondant, la suspension du contrat de travail, notamment en cas de congés non rémunérés (congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation) dont la durée serait supérieure à 25 jours consécutifs. Cependant, si l'entreprise adhérente le souhaite, les garanties peuvent être maintenues au-delà de 25 jours consécutifs dès lors que les cotisations durant ces périodes de suspension de contrat de travail soient bien versées à l'organisme assureur.

Article 4 | Prestations

Article 4.1 | Garanties décès

En cas de décès d'un salarié cadre tel que défini précédemment, avant son départ à la retraite, il est versé à ses ayants droit un capital égal à 325 % du salaire brut limité à un plafond de la sécurité sociale, sans majoration pour enfants à charge.

Les salariés cessent de bénéficier de la garantie décès à l'expiration d'une période de 30 jours suivant la date de leur mise à retraite, de leur démission non suivie d'une reprise d'activité dans ce délai (hors portabilité des droits), à la date de la radiation de l'entreprise adhérente ou à la date de radiation de leur employeur.

Article 4.2 | Rente de conjoint modulaire

Une rente est versée, en cas de décès du salarié avant son départ en retraite, aux ayants droit d'un salarié cadre. La prestation a été choisie par le salarié et peut être, soit une rente temporaire de conjoint soit la combinaison d'une rente temporaire de conjoint et d'une rente temporaire d'éducation ou d'un capital de substitution.

En cas de décès d'un salarié cadre avant son départ à la retraite, il est versé au choix du salarié :

- une rente temporaire de conjoint, versée jusqu'à l'âge légal de liquidation de la retraite à taux plein du bénéficiaire, d'un montant de 14 % du salaire annuel brut dans la limite du plafond de la sécurité sociale ; ou
- une rente temporaire de conjoint versée jusqu'à l'âge légal de liquidation de la retraite à taux plein du bénéficiaire, d'un montant de 10 % du salaire annuel brut dans la limite du pla-

fond de la sécurité sociale et une rente temporaire d'éducation au profit de chaque enfant à charge :

- de 0 au 12^e anniversaire : 4 % du salaire annuel brut dans la limite du plafond de la sécurité sociale ;
- du 12^e au 18^e anniversaire : 6 % du salaire annuel brut dans la limite du plafond de la sécurité sociale ;
- du 18^e au 26^e anniversaire : 8 % du salaire annuel brut dans la limite du plafond de la sécurité sociale.

De plus, le montant des rentes éducation est doublé lorsque l'enfant est, ou devient, orphelin de père et de mère.

La rente éducation devient viagère pour les enfants de moins de 26 ans au moment du décès et déclarés invalides avant leur 26^e anniversaire.

Article 4.3 | Invalidité/incapacité permanente totale

L'organisme assureur attribue une pension temporaire, complémentaire à celle de la sécurité sociale, si :

- à la suite d'un accident ou d'une maladie d'origine professionnelle, le membre participant est reconnu en état d'incapacité permanente totale ;
- à la suite d'un accident ou d'une maladie d'origine non professionnelle, le membre participant est reconnu invalide 2^e ou 3^e catégorie.

La pension versée est égale à 35 % du salaire brut de référence tel que défini à l'article 4.4, dans la limite d'un plafond de la sécurité sociale.

Le cumul de la prestation reçue de la sécurité sociale et de l'organisme assureur ne peut, en aucun moment, excéder 100 % du salaire net imposable avant prélèvement à la source revalorisé, le cas échéant.

Dans le cas où le salarié perçoit un complément versé par une assurance chômage ou dans le cadre d'une autre activité professionnelle, le montant de la pension sera réduit en conséquence.

Dans le cas d'un maintien d'activité, ou en cas de reprise partielle d'activité, le total de la pension d'invalidité ou d'incapacité permanente totale de la sécurité sociale, du salaire et de la pension complémentaire au titre du présent régime ou de tout autre pension complémentaire ne saurait dépasser le salaire net imposable avant prélèvement à la source.

Chaque année, pour garantir le maintien de leurs droits, les salariés doivent fournir à la demande de l'organisme assureur tous les documents qu'il jugera nécessaires.

À défaut de réponse à la date limite exigée, les paiements seront suspendus et ne reprendront qu'à réception des justificatifs.

Les salariés cessent d'être garantis pour le risque « invalidité/incapacité permanente totale » :

- soit à la date de radiation de leur employeur, soit à la date à partir de laquelle leur état d'invalidité/d'incapacité permanente totale n'est plus reconnu par la sécurité sociale ;
- soit à la date de leur mise à la retraite.

Article 4.4 | Salaire de référence servant au calcul des prestations

Le salaire mensuel brut de référence est le 12^e du salaire brut versé par l'entreprise adhérente au salarié, membre participant, qui a été soumis à cotisation de sécurité sociale au cours des douze derniers mois civils précédant la date de l'événement ouvrant droit aux prestations.

Dans les cas où la rémunération du membre participant a été incomplète sur les 12 derniers mois avant sinistre, le salaire brut de référence défini ci-dessus est reconstitué sur la base du salaire du ou des derniers mois civils d'activité ayant donné lieu à cotisation.

Les indemnités versées en raison de la cessation du contrat de travail ne sont pas intégrées dans le salaire brut de référence.

Dans le cas de la garantie invalidité, si le dernier salaire connu est antérieur à la mise en invalidité, il subira une revalorisation décidée annuellement par le conseil d'administration de l'organisme assureur.

Article 5 | Portabilité

En application de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, le maintien de l'ensemble des garanties définies au présent accord est prévu au bénéfice des anciens salariés de l'adhérent, en cas de rupture du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à la prise en charge par le régime d'assurance chômage pour une durée maximale de 15 mois.

Article 6 | Cotisation

Le régime est financé par des cotisations assises sur la rémunération des salariés entrant dans l'assiette des cotisations sociales de sécurité sociale, telle que définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, y compris les indemnités de congés payés versées par l'entreprise d'un tiers et ceci dans la limite d'un plafond individuel de la sécurité sociale.

Le montant des cotisations est fixé comme suit :

	Part patronale	Part salariale	Total
Entre 0 et 1 PASS	1,50 %	0,17 %	1,67 %

Article 7 | Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche quelle que soit leur taille.

Article 8 | Date d'entrée en vigueur et durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en application le premier jour du trimestre suivant la date de publication de l'arrêté d'extension. Dans tous les cas, le présent accord entrera en vigueur au plus tôt le 1^{er} janvier 2026.

Il se substitue à cette date à l'ensemble des dispositions antérieures ayant le même objet.

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une des organisations signataires en respectant la procédure prévue par les articles L. 2261-9 à L. 2261-12 du code du travail avec un préavis de 6 mois.

Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires ou ayant adhéré par lettre recommandée avec avis de réception ainsi qu'à la direction générale du travail, conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail.

Le présent accord restera en vigueur pendant une durée d'un an à partir de l'expiration du délai de préavis ci-dessus, à moins qu'un nouveau texte ne l'ait remplacé avant cette date.

Le présent accord est révisable à tout moment en respectant la procédure prévue par les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail, avec un préavis de 6 mois.

Les demandes de révision devront être effectuées dans les formes prévues pour la dénonciation. Elles seront accompagnées d'un projet concernant les points dont la révision est demandée.

Article 9 | Dépôt et extension

Le présent accord est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministère du travail.

Fait à Paris, le 17 juin 2025.

(Suivent les signatures.)