

**Accord du 17 juin 2025**

relatif au régime de prévoyance des salariés non-cadres  
(incapacité-invalidité-décès)

NOR : ASET2550640M

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 ;**

**CGT-FO livre ;**

**IP CFE-CGC ;**

**CFDT SF3C,**

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 et de les formaliser dans un document unique. Il précise ainsi, pour l'ensemble des salariés non-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<sup>er</sup> | Champ d'application**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés non-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 ne relevant pas 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 ne pas 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 non-cadre tel que défini précédemment, avant son départ à la retraite, il est versé à ses ayants droit, un capital égal à douze fois le salaire mensuel moyen de référence défini à l'article 4.4 du présent accord.

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 | 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<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie.

La pension est alors égale, sous déduction du montant de celle versée par la sécurité sociale, à 80 % du salaire brut de référence défini à l'article 4.4 du présent accord, dans la double limite de 95 % du salaire net imposable avant prélèvement à la source et de 3 fois le plafond annuel de la sécurité sociale. Elle ne sera, en aucun cas, supérieure à 35 % du salaire brut de référence défini à l'article 4.4 du présent accord, calculé sur la moyenne des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail.

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.

### **Article 4.3 | Incapacité de travail**

L'organisme assureur attribue des indemnités journalières complémentaires à celles de la sécurité sociale aux salariés dans l'incapacité de travailler en raison d'une maladie, d'une maladie professionnelle, d'une maternité, d'une adoption, d'un congé de paternité, d'un accident de travail ou de trajet, d'un accident de la vie privée.

Toute autre cause d'arrêt de travail non prévue à l'alinéa précédent ne peut être prise en charge au titre de la garantie incapacité de travail.

L'indemnité journalière allouée complète les indemnités journalières de la sécurité sociale à hauteur de 84 % du salaire brut de référence tel que défini à l'article 4.4 du présent accord.

Ce taux de prise en charge peut évoluer en cas de modification de dispositions législatives et réglementaires, y compris toute modification de la réglementation sociale.

Les pénalités appliquées par la sécurité sociale sur les indemnités journalières pour non-respect de sa réglementation, ne sont pas prises en charge par l'organisme assureur.

De même, en cas d'indemnité réduite, le complément est calculé sur la base d'une indemnité normale.

En cas d'hospitalisation, les indemnités journalières de la sécurité sociale sont réputées servies intégralement, sauf modifications apportées par la sécurité sociale.

La durée maximum de service des indemnités journalières complémentaires est assurée à compter du 4<sup>e</sup> jour et jusqu'au 1 095<sup>e</sup> jour d'arrêt.

Par dérogation aux dispositions ci-dessus, s'il s'agit d'un congé de maternité, indemnisé au titre de l'assurance maternité, d'un congé paternité, d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, survenus ou contractés au service d'une entreprise adhérente, les indemnités leur sont versées à effet du premier jour d'absence.

Après l'épuisement des droits, l'ouverture de nouveaux droits à indemnisation ne peut intervenir qu'après une reprise de travail minimum effective de 21 jours ouvrables continus et pour autant qu'il ne s'agisse pas d'une rechute reconnue comme telle par la sécurité sociale.

Si le salarié rechute moins de deux mois (60 jours) après avoir repris son activité au sein de l'entreprise, et pour la même cause que l'arrêt initial indemnisé par l'Institution, il ne sera pas fait application de la franchise.

À défaut, il sera de nouveau fait application de la franchise prévue.

En cas de rechute, l'indemnisation s'effectuera sur les mêmes bases que l'arrêt de travail initial.

L'organisme assureur peut à tout moment faire procéder à toute visite médicale, tout contrôle et toute enquête qu'elle jugerait nécessaire pour se prononcer sur l'octroi ou la poursuite des prestations. De la même façon, l'institution peut exiger la fourniture des pièces justificatives afférentes à ces contrôles. Les horaires de visite correspondent à ceux prévus par la sécurité sociale.

En cas de refus du membre participant, ce dernier pourra se voir opposer par l'organisme assureur un refus ou une suspension du versement des prestations.

#### **Article 4.4 | Salaire de référence servant au calcul des prestations**

Le salaire mensuel brut de référence est le 12<sup>e</sup> 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 égal à trois fois celui de la sécurité sociale.

Le montant des cotisations est fixé comme suit :

	Part patronale	Part salariale	Total
Entre 0 et 1 PASS	1,65 %	0,505 %	2,155 %
Entre 1 et 3 PASS	2,386 %	1,041 %	3,427 %

#### **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<sup>er</sup> 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.)