

Avenant n° 69 du 25 juin 2025

relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire
par recommandation

NOR : ASET2550690M

IDCC : 1266

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

SNRC ;

CERCLE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

INOVA CFE-CGC ;

FGTA FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des employeurs et des salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, étendue le 2 février 1984 (JO du 17 février 1984) tel que modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996 étendu le 25 juin 1997 (JO du 5 juillet 1997).

Article 2 | Objet

Les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés de la restauration collective souhaitent mettre en œuvre et développer un régime de branche prévoyance complémentaire par recommandation, dans le cadre de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, tenant compte des spécificités des salariés travaillant dans leur secteur d'activité et se donner les moyens financiers d'y parvenir.

Ce régime est destiné à mettre en place au sein de la branche professionnelle :

– un socle de garanties de prévoyance complémentaire (cf. *infra*) ;

- une mutualisation du dispositif avec la recommandation d'un ou plusieurs organismes assureurs ;
- des prestations au titre du haut degré de solidarité (HDS), toutes les entreprises de la branche cotisent auprès de leur assureur recommandé ou non (de branche ou d'entreprise). Ainsi, les entreprises non adhérentes à l'organisme assureur recommandé doivent également prévoir la mise en œuvre de prestations non contributives au sein du régime mis en place à leur niveau ;
- un pilotage paritaire.

Les dispositions prévues dans cet accord se substituent aux dispositions de l'avenant n° 45 du 22 juin 2009 et à toutes autres dispositions du même objet incluses dans la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités.

Conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, les dispositions du présent accord relevant du champ d'application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et comprenant à ce titre des prestations à caractère non directement contributif, présentent un caractère impératif.

Les entreprises doivent mettre en œuvre le régime institué par le présent accord en souscrivant un contrat auprès de l'un des organismes assureurs recommandés ou de l'organisme assureur de leur choix.

Article 3 | Bénéficiaires

« L'ensemble des salariés non cadres ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres » des entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord, sans condition d'ancienneté (sauf salariés de moins d'un an d'ancienneté pour le risque incapacité), est couvert à titre obligatoire par les garanties collectives qu'il définit.

Dans les cas de suspension du contrat de travail donnant lieu :

- à une indemnisation sous la forme d'un maintien total ou partiel de rémunération par l'employeur ;
- au versement 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 (maladie, maternité, etc.) ;
- ou d'un revenu de remplacement versé par l'employeur.

La suspension du contrat de travail n'entraîne pas la suspension du bénéfice des garanties pour le salarié concerné. L'employeur maintiendra le paiement de la part patronale de cotisations et précomptera, sur la rémunération maintenue ou l'indemnisation, la part de cotisations à la charge du salarié.

Dans les autres cas de suspension du contrat de travail, les garanties seront suspendues.

Article 4 | Garanties de prévoyance

Les garanties mises en œuvre dans le cadre du présent accord couvrent :

- le décès du salarié sous forme de capital et de rente éducation ;
- les arrêts de travail du salarié pour accident ou maladie, indemnisés par la sécurité sociale ;
- l'invalidité du salarié ou l'incapacité permanente du salarié faisant suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle donnant lieu au versement d'une rente par la sécurité sociale.

Ces garanties sont définies par rapport à un « salaire de référence » qui correspond au salaire brut soumis à charges sociales, limité à 2 plafonds de la sécurité sociale, perçu au cours des douze mois civils précédant le sinistre.

Les garanties définies ci-après constituent les « garanties de base minimales obligatoires ».

Les entreprises peuvent améliorer le niveau des garanties obligatoires dans les conditions de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Concernant le risque décès, les ayants droit ont le choix entre :

- un capital décès et des frais d'obsèques (option 1) ;
- ou
- un capital décès minoré, des frais d'obsèques et une rente éducation (option 2).

4.1. Capital décès et frais d'obsèques (option 1)

En cas de décès d'un salarié (ou d'invalidité absolue définitive), s'ils retiennent l'option 1, ses ayants droit perçoivent un capital fixé à 80 % de son salaire de référence, incluant les frais d'obsèques prévus dans les contrats prévoyance ou frais de santé. Le montant dévolu aux frais d'obsèques devant être égal à 40 % du PMSS.

4.2. Capital décès réduit, frais d'obsèques et rente éducation (option 2)

En cas de décès du salarié (ou d'invalidité absolue définitive), s'ils retiennent l'option 2, les ayants droit perçoivent :

- un capital fixé à 50 % du salaire de référence, incluant les frais d'obsèques prévus dans les contrats prévoyance ou frais de santé. Le montant dévolu aux frais d'obsèques devant être égal à 40 % du PMSS ;
- une rente éducation correspondant à 5 % du salaire annuel brut de référence par enfant, dans la limite de 2 enfants (répartie équitablement s'il y a plus de 2 enfants).

Sont bénéficiaires de la rente éducation, les enfants du salarié et ceux de son conjoint lorsqu'ils sont fiscalement à charge du salarié tant qu'ils sont :

- âgés de moins de 18 ans ;
- âgés de 18 ans à moins de 26 ans et :
 - poursuivent des études ;
 - ou sont sous contrat d'apprentissage.

4.3. Incapacité

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident, de caractère professionnel ou non, le salarié bénéficie d'une indemnité complémentaire aux indemnités journalières de sécurité sociale.

Pour rappel, les obligations de l'employeur fixées à l'article 25B de la convention collective sont les suivantes :

- entre une à deux années d'ancienneté :
 - du 8^e au 37^e jour d'arrêt : 90 % du salaire brut ;
 - du 38^e au 67^e jour d'arrêt : 66 % du salaire brut ;
 - du 68^e au 183^e jour d'arrêt : 60 % du salaire brut ;
- entre deux à trois années d'ancienneté :
 - du 8^e au 37^e jour d'arrêt : 90 % du salaire brut ;
 - du 38^e au 183^e jour d'arrêt : 70 % du salaire brut ;

- au-delà de trois années d’ancienneté :
 - du 8^e au 40^e jour d’arrêt : 90 % du salaire brut ;
 - du 41^e au 183^e jour d’arrêt : 70 % du salaire brut.

L’indemnité complémentaire aux indemnités journalières de sécurité sociale versée par le régime de prévoyance complémentaire interviendra en relais de l’obligation patronale à compter du 184^e jour d’arrêt de travail.

Couverture, pour les salariés à partir d’un an d’ancienneté, à compter du 184^e jour jusqu’à l’épuisement des prestations de sécurité sociale : 60 % du salaire brut.

Le cumul des indemnités complémentaires et des indemnités de sécurité sociale versées au salarié ne pourra mener au paiement d’une rémunération supérieure à celle qu’il aurait perçue sur une période équivalente de travail effectif.

Le régime ci-dessus s’entend y compris les prestations de sécurité sociale perçues par le salarié. Il ne se cumule pas avec tout autre régime ayant le même objet.

4.4. Invalidité

En cas de reconnaissance par la sécurité sociale d’une invalidité ou en cas d’incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle le salarié bénéficie d’une rente qui lui est versée directement par l’organisme assureur.

Le montant de la rente est de :

- 42 % du salaire net de référence, en cas d’invalidité de première catégorie (cat. 1) ou d’incapacité permanente professionnelle comprise entre 33 % et 66 %, sous déduction des prestations brutes de la sécurité sociale ;
- 70 % du salaire net de référence, en cas d’invalidité de 2^e et 3^e catégories (cat. 2 et 3) ou l’équivalent d’un taux d’incapacité permanente professionnelle ≥ 66 %, sous déduction des prestations brutes de la sécurité sociale.

Article 5 | *Portabilité des garanties conventionnelles de prévoyance*

Les salariés relevant du présent accord bénéficient de la portabilité des garanties de prévoyance dans certains cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à l’assurance chômage.

Conformément à l’article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés bénéficient, du maintien à titre gratuit des garanties du régime en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d’assurance chômage.

Article 6 | *Organisme(s) recommandé(s)*

Les signataires ont souhaité recommander, au terme d’une procédure de mise en concurrence telle que prévue à l’article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les organismes assureurs suivants :

- pour les garanties décès (capital décès, IAD), les frais d’obsèques, l’incapacité et l’invalidité : APICIL Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 51, boulevard Marius-Vivier-Merle, 69003 Lyon ;
- pour la garantie rente éducation : l’OCIRP (Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance), union d’institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 17, rue de Marignan, CS 50003, 75008 Paris.

Toute entreprise entrant dans le champ d’application du présent accord pourra obtenir auprès de ces organismes la couverture des garanties définies ci-dessus.

Les modalités d'organisation de la recommandation sont réexaminées par les partenaires sociaux, dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord.

À cette fin, les parties signataires se réuniront au plus tard 6 mois avant l'échéance

Article 7 | *Financement du régime*

7.1. Répartition des cotisations

Le financement global du régime prévoyance sera réparti à parts égales entre l'employeur et le salarié.

Le financement de la garantie incapacité de travail est supporté intégralement par le salarié sous réserve du respect de la répartition à parts égales entre le salarié et l'employeur du financement global.

Les entreprises peuvent améliorer la part de financement par l'employeur de ces garanties obligatoires dans les conditions de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

7.2. Cotisations

L'organisme recommandé propose une offre pour les garanties conventionnelles décrites ci-dessus pour un taux de cotisation de 1.03 % du salaire de référence ventilé comme suit :

Taux de cotisation	Pourcentage salaire de référence	Part patronale	Part salariale
Capitaux décès/IAD	0,22 %	0,162 %	0,058 %
Rente éducation	0,05 %	0,037 %	0,013 %
Incapacité de travail	0,30 %	0,000 %	0,300 %
Invalidité permanente	0,36 %	0,266 %	0,094 %
Sous-total cotisations de risques	0,93 %	0,465 %	0,465 %
Reprise de passifs	0,10 %	0,050 %	0,050 %
Sous-total cotisations de passif	0,10 %	0,050 %	0,050 %
Total	1,03 %	0,515 %	0,515 %

Ce taux est garanti 3 années à compter de la date d'effet du présent accord.

La cotisation de reprise de passifs intègre :

- cas des entreprises précédemment couvertes par un contrat d'assurance :
 - la revalorisation des prestations en cours de services et de l'assiette des garanties décès ;
 - l'éventuel différentiel de garanties des salariés en arrêt de travail à la date de mise en place du nouveau contrat ;
- cas des entreprises non précédemment couvertes par un contrat d'assurance :
 - la prise en charge de la garantie décès pour les salariés avec un arrêt de travail en cours à la date de mise en place du nouveau contrat ;
 - la prise en charge de la garantie invalidité ou incapacité permanente pour les salariés avec un arrêt de travail en cours à la date de mise en place du nouveau contrat, en cas d'aggravation d'état postérieurement à la mise en place du contrat (passage en invalidité, changement de catégorie).

Article 8 | *Degré élevé de solidarité (DES)*

Conformément aux articles L. 912-1 et R. 912-1 du code de la sécurité sociale, une partie de la cotisation au régime de prévoyance est affectée au financement de prestations à caractère non directement contributif.

À cet effet, les partenaires sociaux ont décidé de constituer un fonds de gestion du degré élevé de solidarité (« fonds DES »). Ce fonds intervient en complément de l'action sociale mise en œuvre par les organismes co-recommandés.

Le fonds de gestion du degré élevé de solidarité est dédié spécifiquement aux entreprises et aux salariés de la CCN des entreprises de la restauration collective ayant rejoint le régime de prévoyance des assureurs co-recommandés.

Il est alimenté par 2 % des cotisations prévoyance versées au titre de l'année par les entreprises adhérentes aux organismes co-recommandés.

La gestion du fonds de gestion du degré élevé de solidarité est confiée par les partenaires sociaux aux organismes assureurs co-recommandés.

Les prestations à caractère non directement contributif présentant un degré élevé de solidarité et pourront prendre la forme :

- d'une prise en charge, totale ou partielle, de la cotisation de tout ou partie des salariés ou apprentis pouvant bénéficier des dispenses d'adhésion prévues au b du 2° de l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, ainsi que de la cotisation de tout ou partie des salariés, apprentis ou anciens salariés dont la cotisation représente au moins 10 % de leurs revenus bruts ;
- du financement d'actions de prévention de santé publique ou des risques professionnels qui pourront revêtir la forme de relais de la politique de santé publique notamment des campagnes nationales d'information ou de programme de formation ou visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés ;
- de la prise en charge de prestations d'action sociale pouvant comprendre notamment, à titre individuel, l'attribution, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de secours individuels aux salariés, anciens salariés, et ayants droit ; à titre collectif, des aides face à la perte d'autonomie pour l'hébergement en foyers pour handicapés, en faveur des enfants handicapés ayants droit, ou des aidants familiaux.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) détermine les orientations des actions de prévention ainsi que les règles de fonctionnement et les modalités d'attribution des prestations d'action sociale, en prenant en compte, le cas échéant, les objectifs d'amélioration de la santé définis dans le cadre de la politique de santé à la mise en œuvre desquels ces orientations contribuent.

Dans le cadre de la gestion du fonds DES, les organismes assureurs co-recommandés s'engagent à respecter les orientations et les règles de fonctionnement définies par la CPPNI pour le degré élevé de solidarité.

Un suivi détaillé de l'utilisation du fonds DES est effectué et des présentations de ce suivi sont faites une fois par an à la commission paritaire de suivi du régime.

Les entreprises qui ne rejoignent pas les organismes co-recommandés doivent affecter 2 % des cotisations de leur régime de prévoyance à des actions similaires.

Article 9 | *Sort des prestations en cas de changement d'organisme assureur*

Conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, en cas de changement d'assureur, les rentes en cours de service à cette date, continueront à être revalorisées. Les garan-

ties décès seront également maintenues au profit des personnes bénéficiant des prestations incapacité ou invalidité à la date d'effet de la résiliation du contrat d'assurance.

La revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès sera au moins égale à celle déterminée par le contrat de l'organisme assureur qui a fait l'objet d'une résiliation.

Les conditions dans lesquelles ces obligations seront couvertes seront définies lors du changement d'organisme assureur.

Article 10 | Suivi et rendez-vous

L'application du présent accord sera suivi par la CPPNI qui se réunira à cet effet, autant que de besoin et *a minima* 2 fois par an.

L'assureur recommandé devra apporter tous les éléments nécessaires à ce suivi aux membres de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et de conciliation (CPPNIC), tant sur l'aspect déploiement de la mutualisation que sur le plan technique et de gestion.

Article 11 | Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent accord ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, l'exposition des salariés aux risques concernés est indifférente de la taille de l'entreprise.

Article 12 | Révision

Chaque syndicat signataire ou représentatif dans la branche peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou représentatif de l'accord et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;
- le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut d'accord dans un délai de 12 mois à compter de l'ouverture de la négociation.

Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues par la loi, les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et seront opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord, soit à la date qui aura été expressément convenue, soit à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

Article 13 | Dépôt. Extension

Le présent accord, faisant partie intégrante de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 3 de ladite convention collective et aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Article 14 | Entrée en vigueur. Durée

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le 1^{er} janvier 2026 pour toutes les entreprises de la branche, et au plus tôt le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 25 juin 2025.

(Suivent les signatures.)