

Avenant n° 3 du 5 décembre 2025

à l'accord du 16 décembre 2015
relatif à la prévoyance

NOR : ASET2650138M

IDCC : 1487

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

UBH,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par accord de branche du 16 décembre 2015, les partenaires sociaux ont instauré par recommandation un régime de protection sociale complémentaire de prévoyance au profit de l'ensemble des salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie bijouterie, ci-après dénommée CCN n° 1487.

À l'issue d'un premier renouvellement, APICIL avait été reconduit à effet du 1^{er} janvier 2021 en tant qu'organisme recommandé.

Cette recommandation arrivant à échéance le 31 décembre 2025, la branche a organisé une nouvelle consultation en vue de recommander un organisme assureur pour assurer et gérer le régime de protection sociale complémentaire prévoyance à effet du 1^{er} janvier 2026, conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et de ses décrets d'application.

À l'issue de cette consultation et dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les partenaires sociaux ont décidé de renouveler la recommandation d'Apicil prévoyance pour une période de 5 ans.

Le présent avenant modifie et complète l'accord du 16 décembre 2015 définissant le régime de prévoyance conventionnel.

Il est précisé que les garanties du régime de prévoyance ne sont pas modifiées.

En revanche, les partenaires sociaux ont partagé le constat d'une sinistralité dégradée qui conduit à un déséquilibre du régime. De ce fait, le présent avenant a également pour objet d'acter la revalorisation des taux de cotisation du régime de prévoyance conventionnel dans l'objectif d'un retour à l'équilibre du régime mutualisé de manière progressive et maîtrisée.

Considérant la composition de la branche composée à plus de 90 % d'entreprises de moins de 10 salariés, et au regard des dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif obligatoire de prévoyance dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

Article 1^{er}

L'article 3 de l'accord du 16 décembre 2015 est modifié comme suit :

« Bénéficiaires

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective devront obligatoirement affilier l'ensemble de leur personnel.

Sont visés par le présent article les salariés titulaires d'un contrat de travail ainsi que les anciens salariés bénéficiant de la portabilité des droits en application de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale jusqu'à l'expiration de leurs droits :

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

Conformément à l'accord du 17 mai 2024 relatif à l'extension des garanties de protection sociale complémentaire des cadres mis en conformité les dispositions conventionnelles avec les dispositions du décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021, et à l'agrément rendu par la commission paritaire APEC le 4 septembre 2024 les entreprises de la branche ont également la possibilité d'intégrer ou non à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties de prévoyance, tout ou partie des salariés dont la classification a été agréée par la commission paritaire de l'APEC.

Les dispositions du régime de prévoyance s'appliquent aux salariés cadres sans condition d'ancienneté.

Toutefois, un an d'ancienneté minimum est requis pour que les salariés non cadres bénéficient de ce régime. La condition d'ancienneté est réputée acquise au 1^{er} jour du mois civil suivant celui au cours duquel le salarié acquiert un an d'ancienneté dans l'entreprise. »

Article 2

L'article 6.1.1 de l'accord du 16 décembre 2015 est modifié comme suit :

« Montant de la prestation décès pour les salariés cadres

En cas de décès du salarié cadre, quelle qu'en soit la cause, il sera versé au(x) bénéficiaire(s) un montant de :

- 400 % de la tranche 1 et 75 % de la tranche 2, du salaire de référence lorsqu'à la date de son décès le salarié était célibataire, veuf, divorcé, sans enfant à charge ;

- 500 % de la tranche 1 et 100 % de la tranche 2, du salaire de référence lorsqu'à la date de son décès le salarié était marié, pacsé ou en concubinage sans enfant à charge ;
- 100 % de la tranche 1 et 25 % de la tranche 2, du salaire de référence par enfant à charge lorsqu'à la date de son décès le salarié avait un ou plusieurs enfants à charge.

En cas de décès accidentel du salarié-cadre, il sera versé au(x) bénéficiaire(s) un montant supplémentaire de :

- 400 % de la tranche 1 du salaire de référence lorsqu'à la date de son décès le salarié était célibataire, veuf, divorcé, sans enfant à charge ;
- 500 % de la tranche 1 du salaire de référence lorsqu'à la date de son décès le salarié était marié, pacsé ou en concubinage sans enfant à charge ;
- 100 % de la tranche 1 du salaire de référence par enfant à charge lorsqu'à la date de son décès le salarié avait un ou plusieurs enfants à charge. »

Article 3

L'article 6.1.2 de l'accord du 16 décembre 2015 est modifié comme suit :

« Montant de la prestation décès pour les salariés non cadres

En cas de décès du salarié non cadre, quelle qu'en soit la cause, il sera versé au(x) bénéficiaire(s) un montant de :

- 75 % du salaire de référence lorsqu'à la date de son décès le salarié était célibataire, veuf, divorcé, sans enfant à charge ;
- 100 % du salaire de référence lorsqu'à la date de son décès le salarié était marié, pacsé ou en concubinage sans enfant à charge ;
- 25 % du salaire de référence par enfant à charge lorsqu'à la date de son décès le salarié avait un ou plusieurs enfants à charge. »

Article 4

L'article 6.2 de l'accord du 16 décembre 2015 est modifié comme suit :

« La garantie dite du double effet

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du conjoint de l'assuré, de son concubin ou partenaire de Pacs survenant simultanément ou postérieurement à celui de l'assuré, et au plus tard dans les douze mois suivant cet événement, il est versé aux enfants à charge un capital égal à celui prévu en cas de décès toutes causes. »

Article 5

L'article 6.3 de l'accord du 16 décembre 2015 est modifié comme suit :

« La perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA), également nommée invalidité absolue et définitive (IAD) correspond à une invalidité de 3^e catégorie de la sécurité sociale ou à une incapacité permanente professionnelle (IPP) consécutive à un accident de travail ou à une maladie professionnelle au taux de 80 % et ouvrir droit au versement de la prestation complémentaire pour recours à tierce personne (PC RTP) par la sécurité sociale.

À la demande du salarié et avant la liquidation de sa pension de vieillesse de la sécurité sociale, la PTIA/IAD peut donner lieu au versement des prestations décès mentionnées aux articles 6.1.1 et 6.1.2 par anticipation.

Ce versement par anticipation auprès du salarié met fin à toutes les garanties issues du décès. »

Article 6

L'article 8 de l'accord du 16 décembre 2015 est modifié comme suit :

« Portabilité

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 selon les conditions suivantes :

- le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation de l'assurance chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez un même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;
- le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;
- les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;
- le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;
- l'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien de garanties, des conditions prévues au présent article, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après ;
- l'employeur signale le maintien des garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la fin du contrat de travail.

Pour la mise en œuvre de la portabilité auprès de l'organisme assureur, l'entreprise doit adresser à ce dernier une demande nominative de maintien de garanties pour chaque ancien salarié.

Pour bénéficier de ce maintien des garanties, l'ancien salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme assureur, et notamment le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations sont dues.

En outre, l'ancien salarié doit informer l'organisme assureur de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de portabilité des droits.

La suspension des allocations du régime 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 de couverture, qui ne sera donc pas prolongée d'autant.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse à la date à laquelle l'ancien salarié ne bénéficie plus, définitivement et totalement, des allocations du régime d'assurance chômage pendant la période du maintien de couverture (notamment en cas de reprise d'une activité professionnelle, de retraite, de radiation des listes de France Travail, de décès).

Ce dispositif de maintien de couverture est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations des salariés actifs (part patronale et part salariale). »

Article 7

L'article 12.2 de l'accord du 16 décembre 2015 est modifié comme suit :

« Cotisation globale du régime prévoyance

Le taux global de la cotisation se décompose comme suit :

Garanties	Non-cadres		Cadres	
	Tranche 1	Tranche 2	Tranche 1	Tranche 2
Décès	0,20 %	0,20 %	1,54 %	0,20 %
Incapacité de travail	0,50 %	0,50 %	0,68 %	0,50 %
Invalidité	0,70 %	0,70 %	0,77 %	0,70 %
Cotisation globale	1,40 %	1,40 %	2,89 %	1,40 %

Ces taux de cotisations sont maintenus pour une durée de 2 ans à compter du 1^{er} janvier 2026, soit du 1^{er} janvier 2026 au 31 décembre 2027. »

Article 8

L'article 13.2 « Gestion du fonds social » de l'accord du 16 décembre 2015 est supprimé.

Article 9

L'article 15.1 de l'accord du 16 décembre 2015 est modifié comme suit :

« Choix de l'organisme assureur recommandé

Au terme d'une procédure de mise en concurrence conforme aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et de ses décrets d'application, les partenaires sociaux ont choisi de recommander APICIL prévoyance, institution de prévoyance régie par les dispositions du titre III du livre IX du code de la sécurité sociale, immatriculée au répertoire Sirene sous le n° 321 862 500, dont le siège social est situé 51, boulevard Marius Vivier Merle, 69003 Lyon, en tant qu'organisme assureur pour assurer et gérer la couverture des garanties « prévoyance » prévues pour les salariés de la branche. »

Article 10

L'annexe 1 « Tableau de garanties du régime de prévoyance » CCN n° 3240 de l'accord du 16 décembre 2015 est modifiée.

Article 11

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2026 ou, à défaut, dès lors que les formalités de dépôt auront été réalisées, tenant compte des délais légaux à respecter en la matière.

Il peut être modifié ou dénoncé conformément aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, il pourra être dénoncé à tout moment, à charge pour ses parties de respecter un préavis dont la durée est fixée à 3 mois.

Article 12

Le présent avenant sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, par le secrétariat de la CPPNI au ministère, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au conseil de prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Article 13

Le présent avenant peut être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du code du travail et L. 2261-10 et suivants dudit code.

Fait à Paris, le 5 décembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Tableaux des garanties au 1^{er} janvier 2026

CCN Commerce de Détail de l'Horlogerie - Bijouterie

IDCC 1487

Régime conventionnel - Non-cadres * ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise

En vigueur à compter du 1^{er} janvier 2026

Nature des garanties	En pourcentage du salaire annuel brut de référence T1 + T2
GARANTIE DECES	
Capital décès toutes causes	
Célibataire, veuf, divorcé, séparé judiciairement, sans enfant à charge	75 %
Marié, pacsé, concubin sans enfant à charge	100 %
Majoration par enfant à charge	25 %
Décès simultané ou postérieur du conjoint (double effet) Si simultanément ou après le décès de l'assuré, son conjoint non divorcé, non séparé judiciairement ou partenaire avec qui il était lié par un PACS ou concubin, décède à son tour, il est versé, aux enfants de l'assuré encore à charge, un capital égal à celui prévu en cas de décès toutes causes.	100 % du capital décès toutes causes
GARANTIE INVALIDITE ABSOLUE ET DEFINITIVE	
Capital anticipé En cas d'Invalidité Absolue et Définitive (IAD) de l'assuré, versement anticipé du capital prévu en cas de décès toutes causes	100 % du capital décès toutes causes
GARANTIE INCAPACITE / INVALIDITE	
	En % du salaire brut T1 + T2
Incapacité temporaire totale de travail	Sous déduction des prestations de la Sécurité sociale et dans la limite de 100 % du salaire net
En relais et complément du maintien de salaire de la CCN Commerce de Détail de l'Horlogerie - Bijouterie	75 %
Invalidité (Hors Accident du travail ou maladie professionnelle)	
Invalidité 1 ^{re} , 2 ^e et 3 ^e catégorie	75 %
Incapacité Permanente Professionnelle	
Taux d'incapacité permanente supérieur ou égal à 66 %	75 %
Taux d'incapacité permanente compris entre 33 % et 66 %	75 %

Les salariés non-cadres ayant moins de 1 an d'ancienneté ne sont couverts ni en décès ni en arrêt de travail.

* Non-cadres : Salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI de 2017
Salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI de 2017 et ceux n'ayant pas fait l'objet d'un agrément APEC

T1 : fraction de salaire inférieure ou égale au plafond annuel de la Sécurité sociale,
T2 : fraction de salaire comprise entre 1 fois et 8 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale.

Régime conventionnel - Cadres *

En vigueur à compter du 1^{er} janvier 2026

Nature des garanties		En pourcentage du salaire annuel brut de référence T1 + T2	
GARANTIE DECES			
Capital décès toutes causes	T1	T2	
Célibataire, veuf, divorcé, séparé judiciairement, sans enfant à charge	400 %	75 %	
Marié, pacsé, concubin sans enfant à charge	500 %	100 %	
Majoration par enfant à charge	100 %	25 %	
Capital supplémentaire en cas de décès accidentel			
Célibataire, veuf, divorcé, séparé judiciairement sans enfant à charge	400 %	Néant	
Marié, pacsé, concubin sans enfant à charge	500 %		
Majoration par enfant à charge	100 %		
Décès simultané ou postérieur du conjoint (double effet) Si simultanément ou après le décès de l'assuré, son conjoint non divorcé, non séparé judiciairement ou partenaire avec qui il était lié par un PACS ou concubin, décède à son tour, il est versé, aux enfants de l'assuré encore à charge, un capital égal à celui prévu en cas de décès toutes causes.	100 % du capital décès toutes causes		
GARANTIE INVALIDITE ABSOLUE ET DEFINITIVE			
Capital anticipé En cas d'Invalidité Absolue et Définitive (IAD) de l'assuré, versement anticipé du capital prévu en cas de décès toutes causes	100 % du capital décès toute cause		
Capital anticipé supplémentaire En cas d'Invalidité Absolue et Définitive (IAD) de l'assuré d'origine accidentelle, versement anticipé du capital supplémentaire prévu en cas de décès accidentel	100 % du capital supplémentaire décès accidentel		
GARANTIE INCAPACITE / INVALIDITE			
Incapacité temporaire totale de travail	En % du salaire brut T1 + T2 Sous déduction des prestations de la Sécurité sociale et dans la limite de 100 % du salaire net		
Pour les cadres de plus d'un an d'ancienneté :			
En relais et complément du maintien de salaire de la CCN Commerce de Détail de l'Horlogerie - Bijouterie	75 %		
Pour les cadres de moins d'un an d'ancienneté :			
Au 91 ^e jour d'arrêt de travail continu	75 %		
Invalidité (Hors Accident du travail ou maladie professionnelle)			
Invalidité 1 ^{re} , 2 ^e et 3 ^e catégorie	75 %		
Incapacité Permanente Professionnelle			
Taux d'incapacité permanente supérieur ou égal à 66 %	75 %		
Taux d'incapacité permanente compris entre 33 % et 66 %	75 %		

*Cadres : Salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI de 2017 – Salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI de 2017 et ceux ayant fait l'objet d'un agrément APEC

T1 : fraction de salaire inférieure ou égale au plafond annuel de la Sécurité sociale,

T2 : fraction de salaire comprise entre 1 fois et 8 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale.