

Accord
Accord du 10 décembre 1990 relatif à la prévoyance

Article 1

Objet-Champ d'application

- Modifié par Avenant à l'accord du 10 décembre 1990 relatif ... - art. 1er (VNE)
- Le présent accord institue un régime de prévoyance à adhésion obligatoire au profit de l'ensemble du personnel des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, bureautique et informatique afin de lui assurer le service :

– de prestations complémentaires à celles servies par la sécurité sociale en cas d'incapacité temporaire ou d'invalidité ;

– d'une garantie décès ;

– d'une rente éducation,

dans les conditions définies ci-après.

Article 2

Bénéficiaires du régime de prévoyance

- Modifié par Avenant à l'accord du 10 décembre 1990 relatif ... - art. 2 (VNE)

Bénéficie des garanties instituées par le présent accord l'ensemble du personnel des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, bureautique et informatique, quelle que soit la nature de son contrat de travail (contrat à durée indéterminée ou déterminée), et son ancienneté, inscrit à l'effectif de l'entreprise adhérente, soit : tous les salariés présents au travail, ou dont la suspension du contrat de travail prévue par le code du travail, donne lieu à un maintien de salaire partiel ou total par l'employeur ou au

versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur. Bénéficient également des garanties du présent régime les salariés dont le contrat de travail est rompu (sauf si la rupture dudit contrat résulte d'une faute lourde) dans les conditions énumérées à l'article 5 du présent accord.

Article 3

Garanties incapacité-invalidité

3.1. Garantie incapacité

3.1.1. Définition

En cas d'arrêt de travail du salarié consécutif à une maladie ou un accident, pris en charge par la sécurité sociale, l'organisme assureur lui verse des indemnités journalières complémentaires à celles servies par la sécurité sociale en complément et en relais de la seconde période de maintien de salaire par l'employeur telle que prévue par la convention collective nationale des commerces de papeterie, fournitures de bureau, bureautique et informatique et aux articles L. 1226-1 et D. 1226-1 du code du travail.

3.1.2. Point de départ de la garantie

Pour les salariés ayant l'ancienneté requise pour bénéficier du maintien de salaire par l'employeur, la garantie incapacité de travail intervient en complément et en relais à la seconde période de maintien de salaire par l'employeur.

Pour les salariés qui n'ont pas l'ancienneté requise pour bénéficier du maintien de salaire par l'employeur, la garantie incapacité de travail intervient après application d'une franchise fixe et continue de 60 jours pour chaque arrêt de travail.

3.1.3. Montant des prestations

Le montant des indemnités journalières complémentaires correspond à la différence entre 100 % du salaire net de référence, et le montant des indemnités journalières brutes servies par la sécurité sociale cumulées à l'éventuel salaire net à temps partiel.

En tout état de cause les prestations versées au titre du régime de prévoyance cumulées à celles versées par la sécurité sociale et l'éventuel salaire à temps partiel ne peuvent conduire le salarié à percevoir plus que le salaire net après prélèvement des cotisations sociales qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler.

3.1.4. Durée du versement des prestations

Les prestations cessent d'être versées :

- lorsque le salarié ne perçoit plus les indemnités journalières de sécurité sociale ;
- dès la reprise du travail ;
- au 1 095e jour d'indemnisation ;

– et au plus tard à la date de liquidation de la pension de vieillesse.

3.2. Garantie invalidité

3.2.1. Définition de la garantie

Lorsque le salarié est classé par la sécurité sociale dans l'une des catégories d'invalides définies à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale (1), ou lorsque l'invalidité résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle entraînant un taux d'incapacité permanente partielle (IPP) supérieur ou égal à 66 %, il sera versé au salarié une rente complémentaire à celle servie par la sécurité sociale.

3.2.2. Point de départ de la garantie

Dès la notification au salarié par la sécurité sociale de son classement dans l'une des catégories d'invalides mentionnées à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale.

3.2.3. Montant de la prestation

Invalidité de 2e ou 3e catégorie

Le salarié classé par la sécurité sociale en invalidité 2e ou 3e catégorie ou bénéficiant d'une rente pour accident du travail ayant entraîné un taux d'incapacité d'au moins 66 % recevra une rente complémentaire à celle servie par la sécurité sociale dont le montant correspond à la différence entre 100 % du salaire net de référence et le montant des prestations brutes servies par la sécurité sociale cumulé à l'éventuel salaire à temps partiel net.

Invalidité de 1re catégorie

Le salarié reconnu en invalidité 1re catégorie par la sécurité sociale recevra une rente complémentaire à celle servie par la sécurité sociale dont le montant est calculé comme suit :

Origine de l'invalidité	Salarié cadre	Salarié non cadre
Maladie ou accident non professionnels	45 % du salaire net de référence moins les indemnités journalières brutes de sécurité sociale	45 % du salaire net de référence moins les indemnités journalières brutes de sécurité sociale
Maladie professionnelle ou accident du travail	60 % du salaire net de référence moins les indemnités journalières brutes de sécurité sociale	45 % du salaire net de référence moins les indemnités journalières brutes de sécurité sociale

En tout état de cause, la rente versée par l'organisme assureur du régime de prévoyance cumulée à celle servie par la sécurité sociale et l'éventuel salaire à temps partiel, ne peuvent conduire l'intéressé à percevoir une rémunération supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité.

3.2.4. Durée du versement de la prestation

La rente complémentaire cesse d'être versée :

- lorsque le salarié ne perçoit plus la rente de la sécurité sociale ;
- lors de la substitution de la rente de la sécurité sociale au titre de l'invalidité par une pension de vieillesse pour inaptitude au travail ;
- et au plus tard à la date de liquidation de la pension de retraite par le salarié.

3.3. Salaire de référence pour le calcul des prestations incapacité de travail et invalidité

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations d'incapacité de travail et d'invalidité, correspond à la moyenne des salaires nets perçus au cours des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail. »

(1) En vue de la détermination du montant de la pension, les invalides sont classés comme suit : 1. Invalides capables d'exercer une activité rémunérée ; 2. Invalides absolument incapables d'exercer une profession quelconque ; 3. Invalides qui, étant absolument incapables d'exercer une profession, sont, en outre, dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

Article 4

Garantie décès et invalidité permanente et absolue

4.1. Garantie capital décès

4.1.1. Définition de la garantie

En cas de décès du salarié, l'organisme assureur du régime de prévoyance institué par le présent accord versera au bénéficiaire un capital.

4.1.2. Bénéficiaires du capital

Lors du décès du salarié, le ou les bénéficiaires du capital sont :

En premier lieu la ou les personnes nommément désignées par le salarié dans le bulletin de désignation de bénéficiaire (s) qu'il aura complété, signé et retourné à l'organisme assureur.

A défaut de désignation particulière de bénéficiaire, le capital sera dévolu dans l'ordre suivant :

- au conjoint du salarié (voir définition du conjoint à l'article 4.6) ;
- à défaut, aux enfants légitimes, reconnus ou adoptifs du salarié par part égales entre eux ;
- à défaut, aux héritiers selon les règles de dévolution successorale.

4.1.3. Montant du capital décès

Le montant du capital qui sera versé en cas de décès du salarié varie en fonction de sa situation de famille à la date du sinistre.

Situation de famille	Salarié cadre	Salarié non cadre
Salarié célibataire, veuf, divorcé sans personne à charge	240 % du salaire de référence limité à la TA	75 % du salaire de référence
Salarié marié, pacsé, en situation de concubinage ou ayant une personne à charge (au sens de l'article L. 313-3 du code de la sécurité sociale)	320 % du salaire de référence limité à la TA	100 % du salaire de référence
Majoration par personne à charge supplémentaire (au sens de l'article L. 313-3 du code de la sécurité sociale hors enfants)	80 % du salaire de référence limité à la TA	25 % du salaire de référence

4.2. Garantie invalidité permanente et absolue (IPA)

4.2.1. Définition

L'invalidité permanente absolue consiste dans le classement du salarié par la sécurité sociale dans la 3e catégorie d'invalides, soit : l'invalides absolument incapable d'exercer une profession quelconque qui a en outre l'obligation de recourir à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie. L'invalidité permanente absolue est, dans le cadre du régime de prévoyance, assimilée au décès et donne lieu, à la demande du salarié, au versement du capital décès par anticipation.

4.2.2. Bénéficiaires de la garantie

Le bénéficiaire de la garantie est le salarié lui-même.

4.2.3. Montant de la garantie

Le montant de la garantie est identique à celui du capital décès. En effet, dans le cadre de cette garantie, le capital décès est versé par anticipation directement au salarié. Ainsi, le versement du montant de cette garantie met fin à la garantie décès. La survenance ultérieure du décès du salarié ne donnera pas lieu au versement d'un nouveau capital.

4.3. Garantie double effet

En cas de décès du conjoint (définition à l'article 4.6), postérieurement ou simultanément au décès du salarié et avant la liquidation de sa pension de vieillesse, il est versé aux enfants restant à charge (au sens de l'article L. 313-3 du code de la sécurité sociale) à date de son décès, un capital d'un montant égal à celui qui aurait été versé pour le décès du salarié s'il avait eu lieu à cette date.

4.4. Garantie rente éducation

4.4.1. Définition de la garantie

Lorsque, à la date de décès du salarié ou de sa reconnaissance en invalidité permanente absolue, celui-ci avait encore un ou plusieurs enfants à charge tel que défini ci-dessous, l'organisme assureur leur verse une rente éducation.

4.4.2. Bénéficiaires

Les bénéficiaires de la garantie sont les enfants à charge du salarié à la date du décès, soit :

Indépendamment de la législation fiscale, l'enfant légitime, naturel, ou adoptif :

- jusqu'à son 18e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à son 25e anniversaire, sous condition.

Soit :

- de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
- d'être en apprentissage ;
- de poursuivre une formation professionnelle en alternance ;
- d'être atteint d'un handicap l'empêchant de se livrer à une quelconque activité rémunératrice, titulaire d'une carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles, et rattaché au foyer fiscal du salarié.

4.4.3. Montant de la prestation

Le montant de la rente éducation est de :

Salarié cadre	Salarié non cadre
12 % du salaire de référence	5 % du salaire de référence

4.5. Salaire de référence pour le calcul des prestations décès, IAD et rente éducation

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal à la rémunération brute, primes et gratifications comprises, perçue au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail ou le décès. Le salaire de référence est reconstitué si le salarié concerné a moins de 1 an d'ancienneté.

Pour le personnel cadre, le salaire de référence est limité à la tranche A.

4.6. Notion de conjoint

Il faut entendre par conjoint l'époux ou l'épouse du salarié non divorcé (e) par un jugement

définitif non séparé (e) de corps. Sont assimilés au conjoint :

- le concubin, lorsque, à la date du décès du salarié, le concubinage était notoire et permanent, à savoir qu'il peut être justifié d'une communauté de vie d'au moins 2 ans ou qu'un enfant reconnu par le salarié est né de cette union et que les concubins vivent sous le même toit. Les concubins ne doivent pas être par ailleurs mariés ou pacsés avec un tiers ;
- le partenaire auquel le (la) salarié (e) est lié (e) par un pacte civil de solidarité conclu depuis au moins 2 ans à la date du décès du participant.

Article 5

Portabilité du régime de prévoyance

5.1. Bénéficiaires de la portabilité

Bénéficiaire de la portabilité du régime de prévoyance les salariés bénéficiaires du régime de prévoyance conventionnel dont le contrat de travail est rompu. L'ancienneté retenue pour définir les droits est déterminée à la date de cessation du contrat de travail du salarié.

5.2. Conditions de la portabilité

Pour pouvoir bénéficier du maintien des garanties de prévoyance instituées par le présent accord, les salariés, dont le contrat de travail est rompu, doivent :

- remplir les conditions requises pour bénéficier du régime de prévoyance conventionnel à la date de rupture de leur contrat de travail ;
- être pris en charge par l'assurance chômage et percevoir à ce titre des allocations pour perte d'emploi ;
- justifier de cette prise en charge auprès de leur dernier employeur en lui adressant le justificatif et la notification du montant des allocations qu'ils perçoivent ;
- ne pas avoir renoncé expressément à cette garantie (en effet, l'avenant n° 3 du 18 mai 2009 à l'ANI du 11 janvier 2008 prévoit la possibilité pour le salarié de renoncer par écrit à la portabilité des garanties de prévoyance accordées dans l'entreprise quittée, par envoi d'un courrier dans les 10 jours suivant la cessation de son contrat de travail à son ex-employeur). La renonciation qui est irrévocable vaut pour l'ensemble des garanties du régime conventionnel.

Le dispositif de portabilité s'applique aux ruptures ou fins de contrat de travail, tels que définis précédemment, dont la date est égale ou postérieure au 1er juillet 2009.

5.3. Durée du maintien des garanties de prévoyance après rupture du contrat de travail

Les garanties du régime de prévoyance sont maintenues pour une durée comprise entre 1 et 9 mois selon la durée du contrat de travail de l'intéressé dans l'entreprise quittée. Ces durées sont appréciées en mois entiers comme dans l'exemple ci-dessous, sachant que ce maintien de garanties sera accordé au maximum pour 9 mois même si le contrat de

travail de l'intéressé a été d'une durée supérieure.

Exemple :

Durée du contrat de travail	Durée de la garantie
Durée contrat < 1 mois	Pas de droit
Durée contrat = 1 mois entier	1 mois de maintien de droits
1 mois < durée contrat < 2 mois	1 mois de maintien de droits
Durée contrat = 2 mois entiers	2 mois de maintien
2 mois < durée contrat < 3 mois	2 mois de maintien
Durée contrat = 3 mois entiers	3 mois de maintien

Ainsi de suite jusqu'à un maximum de 9 mois de maintien de droits.

Le bénéficiaire de cette garantie doit informer son ancien employeur de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de maintien des garanties de prévoyance du régime conventionnel.

En tout état de cause, la présente garantie cesse dès que le chômeur retrouve un emploi ou dès qu'il ne peut plus justifier de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage.

5.4. Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations incapacité et invalidité du régime de prévoyance, correspond à la moyenne des salaires nets perçus au cours des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail.

Les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel) sont exclues du salaire de référence. Les droits garantis par le régime de prévoyance au titre de l'incapacité temporaire ne peuvent conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle l'ancien salarié ouvre droit et qu'il aurait perçu au titre de la même période.

Article 6

Revalorisation

Le salaire de référence servant au calcul des prestations incapacité et invalidité sera annuellement revalorisé en fonction de l'indice d'évolution du point ARRCO aux mêmes dates d'effet.

La rente éducation servie par l'OCIRP est revalorisée selon une périodicité et l'indice fixés par son conseil d'administration.

Article 7

Mise en œuvre du régime

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la papeterie, fournitures de bureau, bureautique et informatique sont tenues d'adhérer pour les garanties prévues au présent accord au groupement national de prévoyance (GNP) et à l'OCIRP, unions d'institutions de prévoyance agréées domiciliées respectivement au 33, avenue de la République, 75011 Paris et au 10, rue Cambacérès, 75008 Paris.

Les entreprises qui auraient conclu un contrat de prévoyance avant la date de signature de l'accord du 10 décembre 1990 pourront maintenir leur adhésion au régime antérieur à condition de faire bénéficier leurs salariés de garanties supérieures, appréciées risque par risque.

Un comité de gestion constitué par les signataires du présent accord est chargé d'étudier le suivi du régime et son fonctionnement. Il se réunira au moins une fois par an.

Article 8

Réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la périodicité du réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation interviendra, au plus tard, tous les 5 ans.

A cet effet, les partenaires sociaux se réuniront au moins 6 mois à l'avance, au regard de la date d'échéance, pour étudier le rapport spécial des organismes assureurs sur les comptes de résultat de la période écoulée et sur les perspectives d'évolution du régime.

Article 9

Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme (s) assureur (s) décidé par les partenaires sociaux à l'occasion d'une révision de l'accord, les prestations en cours de service seront maintenues à leur niveau atteint à la date de la résiliation.

Néanmoins, la dénonciation ou non-reconduction des organismes assureurs désignés ne saurait remettre en cause la poursuite des revalorisations des prestations d'incapacité, d'invalidité ou de rente suite à décès en cours de service à la date d'effet de la résiliation.

Les partenaires sociaux, en application de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, organiseront la poursuite des revalorisations sur la base, au minimum, des valeurs énoncées à l'article 6 du présent accord par négociation avec le nouvel organisme assureur et tout autre organisme pouvant assurer ce type de prestation.

Toutefois, les prestations de rente servies par l'OCIRP continueront à être revalorisées par cet organisme suivant les mêmes modalités que celles prévues avant le changement d'organisme assureur.

A la date de la dénonciation ou de non-reconduction des organismes assureurs désignés, les salariés bénéficiant d'indemnités journalières et/ ou de rentes complémentaires à celles versées par la sécurité sociale se verront maintenir la couverture du risque décès (capital et rente éducation).

Le changement d'organisme assureur sera sans effet sur les prestations à naître au titre du maintien de garanties en cas de survenance du décès avant le terme de la période d'incapacité de travail ou d'invalidité telles que définies dans le présent accord.

Article 10

Cotisations

Les cotisations afférentes aux garanties prévues au présent accord sont réparties à raison de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié, sachant que la garantie incapacité de travail du personnel non cadre est intégralement à la charge du salarié.

La cotisation de 1,50 % sur la tranche A des salaires, afférente à la garantie incapacité, invalidité, décès du personnel cadre, est, conformément à la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, à la charge exclusive de l'employeur.

Le taux global de cotisation, en contrepartie des prestations versées au titre du présent accord, est fixé à :

(En pourcentage.)

	Personnel non cadre		Personnel cadre	
	TA	TB	TA	TB
Garanties assurées par le GNP				
Décès	0,140	0,140	0,70	
Décès portabilité	0,010	0,010	0,01	
Incapacité de travail	0,354	0,354	0,35	0,66
Incapacité portabilité	0,012	0,012	0,05	0,04
Invalidité	0,157	0,157	0,18	0,30
Invalidité portabilité	0,012	0,012	0,02	0,03
Garanties assurées par l'OCIRP				
Rente éducation	0,035	0,035	0,19	
Cotisation totale	0,720	0,720	1,50	1,03

A compter du 1er juillet 2011 et pendant une période de 5 ans maximum, les cotisations totales du régime de prévoyance seront appelées au taux de 0,77 % TA/ TB pour le personnel non cadre et 1,55 % TA et 1,08 % TB pour le personnel cadre afin de tenir compte de l'impact des dispositions des articles 18 et 26 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites sur le montant du surplus des provisions à constituer pour les arrêts de travail en cours d'indemnisation à compter de l'entrée en vigueur de ladite loi soit le 10 novembre 2010.

Ces taux de cotisation se répartissent comme suit :

(En pourcentage.)

	Personnel non cadre		Personnel cadre	
	TA	TB	TA	TB
Garanties assurées par le GNP				
Décès	0,140	0,140	0,70	
Décès portabilité	0,010	0,010	0,01	
Incapacité de travail	0,374	0,374	0,37	0,68
Incapacité portabilité	0,012	0,012	0,05	0,04
Invalidité	0,187	0,187	0,21	0,33
Invalidité portabilité	0,012	0,012	0,02	0,03
Garanties assurées par l'OCIRP				
Rente éducation	0,035	0,035	0,19	
Cotisation totale	0,77	0,77	1,55	1,08

Le dispositif de portabilité des garanties de prévoyance après la rupture du contrat de travail est financé par les cotisations au régime pour les salariés en activité (part patronale et part salariale).

Article 11

Convention de gestion

Une convention de gestion entre les partenaires sociaux et les organismes désignés, conclue dans un délai de 3 mois suivant la date d'arrêté d'extension du présent accord, précisera les modalités de mise en œuvre du régime de prévoyance.

Article 12

Dépôt du présent accord

Le texte du présent accord sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail et auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Paris dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 13

Extension

Les parties signataires conviennent d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord.

Article 14

Durée et date d'entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à la date de publication au Journal officiel de la république de son arrêté d'extension.

Article 15

Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé selon les modalités et conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 16

Révision

Toute organisation syndicale d'employeurs ou de salariés représentative dans le champ d'application professionnel de la convention collective du 15 décembre 1988 et signataire ou adhérente au présent accord pourra demander la révision des dispositions de celui-ci dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Article 17

Les parties signataires du présent avenant s'engagent à effectuer les formalités de dépôt du présent avenant selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail. Elles s'engagent également à en demander l'extension selon les modalités prévues aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.