

**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES COMMERCES DE
DETAIL DE PAPETERIE, FOURNITURES DE BUREAU, DE
BUREAUTIQUE ET INFORMATIQUE**

**AVENANT N° 5 DU 16/10/2018 A L'ACCORD DU 10 DECEMBRE 1990
RELATIF A LA PREVOYANCE**

ENTRE LES SOUSSIGNES :

L'organisation patronale :

- La Fédération EBEN.

D'une part

Les syndicats de salariés :

- *La Fédération des Services CFDT,*
- *Le SNPELAC - CFTC*
- *La Fédération du Commerce des Services et de la Distribution CGT,*
- *La Fédération Nationale de l'Encadrement des Commerces et des Services CFE-
CGC (FNECS),*
- *L'UNSA FCS*

D'autre part

Ont convenu de ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant a pour objet de réexaminer et d'adapter le régime conventionnel prévoyance au regard des évolutions législatives et réglementaires intervenues depuis la conclusion de l'avenant n°4 du 21 janvier 2014. Il est également convenu de modifier les garanties incapacité et invalidité et de réviser les cotisations.

Article 1 : Garanties Incapacité-Invalidité

A compter du **1^{er} janvier 2019**, les articles 3-1-3 et 3-2-3 du présent accord de prévoyance de la Convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique sont modifiés comme suit :

« 3-1-3- Montant des prestations

Le montant des indemnités journalières complémentaires correspond à la différence entre 75 % du salaire brut de référence, et le montant des indemnités journalières brutes servies par la Sécurité sociale cumulées à l'éventuel salaire brut 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 ».

« 3-2-3- Montant de la prestation

Invalidité de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie

Le salarié classé par la Sécurité sociale en invalidité 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie ou bénéficiant d'une rente pour accident du travail ayant entraîné un taux d'incapacité d'au moins 66 % reçoit une rente complémentaire à celle servie par la Sécurité sociale dont le montant correspond à la différence entre 75 % du salaire brut de référence et le montant des prestations brutes servies par la Sécurité sociale cumulé à l'éventuel salaire à temps partiel brut.

Invalidité de 1^{ère} catégorie

Le salarié reconnu en invalidité 1^{ère} 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 affilié à l'AGIRC	Salarié non affilié à l'AGIRC
<i>Maladie ou accident non professionnels</i>	<i>35 % du salaire brut de référence moins les indemnités journalières brutes de sécurité sociale</i>	<i>35 % du salaire brut de référence moins les indemnités journalières brutes de sécurité sociale</i>
<i>Maladie professionnelle ou accident du travail</i>	<i>45 % du salaire brut de référence moins les indemnités journalières brutes de sécurité sociale</i>	<i>35 % du salaire brut de référence moins les indemnités journalières brutes de sécurité sociale</i>

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. »

Eu égard à l'ensemble de ces évolutions, le salaire de référence pour le calcul des prestations incapacité de travail et invalidité défini à l'article 3.3 est modifié comme suit : « *Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations d'incapacité de travail et d'invalidité, correspond à la moyenne des salaires bruts perçus au cours de 12 mois civils précédant l'arrêt de travail, à l'exception de*

l'invalidité de 1^{ère} catégorie. Pour celle-ci le salaire de référence correspond à la moyenne des salaires nets perçus au cours des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail. »

Les autres dispositions de l'article 3 de la Convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatiques sont inchangées.

Article 2 : Garantie décès et invalidité permanente et absolue

- A compter du **1^{er} janvier 2019**, les bénéficiaires du capital définis à l'article 4-1-2 du présent accord de prévoyance de la Convention collective nationale de la papeterie, fournitures de bureau, de bureautique : commerces de détail est modifié comme suit :

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

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

À 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 du salarié par part égales entre eux,*
- *À défaut aux héritiers selon les règles de dévolution successorale. »*

- A effet rétroactif du **1^{er} janvier 2016** et au plus tard, à effet du **1^{er} janvier 2020** pour les bénéficiaires de la période transitoire, les termes « *au sens de l'article L.313-3 du code de la Sécurité sociale* » des articles 4-1-3 et 4-3 du présent accord de prévoyance de la Convention collective nationale de la papeterie, fournitures de bureau, de bureautique : commerces de détail sont remplacés par « *tels(telle) que définie à l'article 4-7* ».

- A effet rétroactif du **1^{er} janvier 2016** pour les seuls décès survenant à compter de cette date, il est ajouté un article 4-1-4 intitulé « *revalorisation post mortem* » ainsi rédigé : « *En cas de décès, le capital garanti est revalorisé conformément aux dispositions de la loi n°2014-617 du 13 juin 2014 et du décret n°2015-1092 du 28 août 2015.* »

- A compter du **1^{er} janvier 2019**, les bénéficiaires de la garantie rente éducation définie à l'article 4-4-2 sont : « *les enfants à charge du salariés à la date du décès soit : Indépendamment de la législation fiscale, l'enfant :*

- *Jusqu'à son 18^{ème} anniversaire, sans condition.*
- *Jusqu'à son 25^{ème} 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. »*

- A compter du **1^{er} janvier 2019**, l'article 4-4-3 relatif à la **garantie rente éducation** du présent accord de prévoyance de la Convention collective nationale de la papeterie, fournitures de bureau, de bureautique : commerces de détail est modifiés comme suit :

« *4-4-3 - Montant de la prestation* »

Le montant de la rente éducation est de

Salarié affilié à l'AGIRC (Avenant 21 janv. 2014, étendu)	Salarié non affilié à l'AGIRC (Avenant 21 janv. 2014, étendu)
12 % du salaire de référence Le montant annuel de la rente ne peut être inférieur à 3 200 €	5 % du salaire de référence Le montant annuel de la rente ne peut être inférieur à 1 000 €

- A effet rétroactif du 1^{er} janvier 2016 et au plus tard, à effet du 1^{er} janvier 2020 pour les bénéficiaires de la période transitoire, il est ajouté un article 4-7 intitulé « *notion de personnes à charge (hors rente éducation)* » rédigé comme suit :

« Enfants à charge : sont considérés comme Enfants à charge du salarié :

- les enfants du salarié, de son Conjoint, de son Partenaire lié par un PACS ou de son Concubin, s'ils sont effectivement à la charge du salarié, c'est-à-dire si celui-ci pourvoit à leurs besoins et assure leur entretien, et satisfaisant à l'une des conditions suivantes :
- être âgés de moins de 18 ans, être non salariés et avoir la qualité d'ayant droit au sens de la Sécurité sociale du salarié, de son Conjoint, de son Partenaire lié par un PACS ou de son Concubin ;

Cas particulier des enfants âgés de 18 à moins de 21 ans, non salariés et ayant la qualité d'ayant droit au sens de la Sécurité sociale du salarié, de son conjoint, de son Partenaire lié par un PACS ou de son Concubin, dans le cadre de la réforme de la Protection Maladie Universelle : ces ayants droit majeurs déjà à charge au sens de la Sécurité sociale au 1^{er} janvier 2016 conservent, la qualité d'ayant droit au sens de la Sécurité sociale pendant la période transitoire instaurée par la Protection Maladie Universelle et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2019 tant que leur situation ne subit pas de changement durant cette période. Ils sont considérés comme Enfants à charge au titre du présent accord.

- être âgés de moins de 21 ans, être non salariés, bénéficiaire d'une immatriculation en propre en tant qu'assuré du régime de Sécurité sociale et reconnu à charge par l'administration fiscale du salarié ;
- être âgés de moins de 26 ans, et :
 - être à la recherche d'un premier emploi et inscrits à ce titre au Pôle Emploi,
 - ou exercer une activité rémunérée leur procurant un revenu mensuel inférieur au RSA mensuel,
 - ou bénéficier d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation,

sous réserve de fournir annuellement tout justificatif de leur situation.

- être âgés de moins de 28 ans, être non salariés, reconnus à charge par l'administration fiscale ou non imposables et justifier de la poursuite d'études secondaires ou supérieures à temps plein dans un établissement public ou privé,
- quel que soit leur âge, sous réserve qu'ils soient atteints d'une infirmité telle qu'ils ne peuvent se livrer à aucune activité rémunératrice et que l'invalidité ait été reconnue avant leur 21^{ème} anniversaire.
- Les enfants remplissant l'une des conditions énumérées ci-dessus au titre desquels le salarié verse une pension alimentaire venant en déduction dans le calcul de l'impôt sur le revenu.
- Les enfants à naître au moment du décès du salarié.
Ne peuvent être considérés comme enfants à naître que les enfants qui sont nés, viables, dans les 300 jours du décès du salarié.

Ascendants/descendants à charge

Les ascendants, descendants du salarié ou ceux de son conjoint, de son concubin ou de son partenaire lié par un PACS, vivant sous le toit du salarié sous réserve de fournir annuellement tout justificatif de leur situation.

Cas particulier des ascendants, descendants figurant sur la carte de Sécurité sociale du salarié ou de son conjoint ou de son Partenaire lié par un PACS ou de son Concubin, dans le cadre de la réforme de la Protection Universelle Maladie : ces ayants droit déjà à charge au sens de la Sécurité sociale au 1^{er} janvier 2016 conservent la qualité d'ayant droit au sens de la Sécurité sociale pendant la période transitoire instaurée par la Protection Universelle Maladie et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2019 tant que leur situation ne subit pas de changement durant cette période. Ils sont considérés comme personnes à charge au titre du présent accord. »

Article 3 : Maintien des garanties prévoyance au titre de l'article L.911-8 du code de la Sécurité sociale

La loi n°2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi est venue modifier le dispositif de maintien de couverture dit de portabilité au profit des anciens salariés. L'article 5 de la Convention

collective nationale de la papeterie, fournitures de bureau, de bureautique : commerces de détail intitulé « portabilité du régime de prévoyance » est modifié en conséquence pour toute rupture du contrat de travail **dont la date est égale ou postérieure au 1^{er} juin 2015**:

5-1-« Bénéficiaires

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 :

- 1. 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 du 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 le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder douze mois ;*
- 2. Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur avant la date de cessation du contrat de travail ;*
- 3. Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;*
- 4. L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article, en fournissant les justificatifs mentionnés ci-après ;*
- 5. L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.*

5-2- Mise en œuvre de la portabilité

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

Pour bénéficier du maintien, le 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 lesquelles les prestations sont dues.

En outre, l'ancien salarié doit l'informer 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.

L'ancien salarié bénéficie des garanties au titre desquelles il était affilié lors de la cessation de son contrat de travail.

Les évolutions des garanties du régime sont opposables aux anciens salariés.

5-3-Durée de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de cessation du contrat de travail de l'ancien salarié.

L'ancien salarié bénéficie de ce maintien des garanties pendant une durée égale à la période d'indemnisation du 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 le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder douze mois de couverture.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- à la reprise d'une nouvelle activité rémunérée de l'ancien salarié, que celle-ci donne droit ou non à des garanties de prévoyance, dès lors qu'elle met fin au droit à indemnisation du régime d'assurance chômage,*
- en cas de cessation de paiement des allocations du régime d'assurance chômage pour tout autre motif (notamment en cas de retraite, de radiation des listes du Pôle Emploi, de décès).*
- en cas de manquement par l'ancien salarié à son obligation de fourniture des justificatifs de prise en charge par le régime d'assurance chômage auprès de l'Organisme assureur.*

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 des garanties qui ne sera pas prolongée d'autant.

5-4-Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations prévoyance reste constitué par le salaire défini pour chaque garantie, précédant la date de cessation du contrat de travail, à l'exclusion des sommes devenues exigibles du fait de la cessation du contrat de travail.

S'agissant des indemnités journalières versées en cas d'incapacité temporaire, elles seront limitées au montant des allocations nettes du régime d'assurance chômage que l'ancien salarié aurait perçues au titre de la même période.

5-5-Financement

Le financement de ce dispositif fait l'objet de mutualisation intégré aux cotisations des salariés actifs (part patronale et part salariale). »

Article 4 : Revalorisation

A compter du **1^{er} janvier 2019**, l'article 6 du présent accord de prévoyance de la Convention collective nationale de la papeterie, fournitures de bureau, de bureautique : commerces de détail libellé « Revalorisation » est modifié comme suit :

« Le salaire de référence servant au calcul des prestations incapacité, invalidité sera annuellement revalorisé en fonction de l'indice d'évolution de la valeur du point de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO aux mêmes dates d'effet.

La rente éducation est revalorisée selon une périodicité et un indice fixé par l'organisme assureur. »

Article 5 : Mise en œuvre du régime

A compter du **1^{er} janvier 2019**, les entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention collective nationale de la papeterie, fournitures de bureau, de bureautique : commerces de détail sont libres d'adhérer à l'organisme assureur de leur choix. L'adhésion doit permettre l'application intégrale du dispositif conventionnel. A cet effet, le contrat fait expressément référence au présent accord.

Toutes références à la désignation sont supprimées au sein du présent accord de prévoyance du 10 décembre 1990. En conséquence, les termes « *organismes désignés* » sont remplacés par les termes « *organismes assureurs* ».

En outre, l'article 8 du présent accord de prévoyance de la Convention collective nationale de la papeterie, fournitures de bureau, de bureautique : commerces de détail intitulé « réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation » est désormais libellé « durée de l'accord » et rédigé comme suit :

« Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les partenaires sociaux conviennent de faire un point de suivi de cet accord et de le réexaminer tous les cinq ans.

Le présent accord peut par ailleurs faire à tout moment l'objet d'une révision en tout ou partie de ses dispositions, la négociation à cet effet ayant lieu à la demande de l'une des parties habilitées conformément aux dispositions de l'article L.2261-7 du Code du travail. Les dispositions dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur de l'avenant de révision.

L'accord peut être dénoncé par les parties signataires sous réserve du respect du préavis de trois mois, dans les conditions prévues à l'article L.2261-9 du Code du travail.»

Article 6 : Changement d'organisme assureur

A compter du **1^{er} janvier 2019**, conformément à la loi, en cas de changement d'organisme assureur ou de conclusion d'un nouvel accord, la revalorisation des indemnités quotidiennes sera assurée par le nouvel organisme dans des conditions identiques à celles définies pour les sinistres intervenant postérieurement au changement.

De même, la revalorisation des rentes d'invalidité et des rentes d'éducation sera assurée par le nouvel organisme assureur dans des conditions identiques à celles définies pour les sinistres intervenant postérieurement au changement. Les titulaires d'indemnités quotidiennes ou de rente d'invalidité se verront par ailleurs maintenir par le nouvel organisme la couverture du risque décès dans les conditions antérieures y compris en ce qui concerne la revalorisation des prestations dues. »

Article 7 : Cotisations

A compter du **1^{er} janvier 2019**, les taux de cotisations sont révisés comme suit :

	Salariés non affiliés à l'AGIRC	
PRESTATIONS	TRANCHE A	TRANCHE B
Capital décès /IAD	0,150	0,150
Rente éducation	0,035	0,035
Incapacité	0,415	0,415
Invalidité	0,190	0,190
TOTAL	0,790	0,790

	Salariés affiliés à l'AGIRC	
PRESTATIONS	TRANCHE A	TRANCHE B
Capital décès /IAD	0,710	-
Rente éducation	0,190	-
Incapacité	0,480	0,770
Invalidité	0,250	0,360
TOTAL	1,630	1,130

Article 8 : Dépôt et extension

Les parties signataires conviennent de demander, sans délai, l'extension du présent avenant.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités prévues à l'article L.2231-6 du Code du travail.

A l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L.2231-8 du Code du travail, le présent avenant fera l'objet d'une procédure de dépôt.

Il fera ensuite l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L2261-15 du Code du travail.

Fait à PARIS

, le 16 octobre 2018

Signataires :

Fédération EBEN	CFTC - SNPELAC
FNECS CFE-CGC	CFDT Fédérations des Services
La Fédération du Commerce des Services et de la Distribution CGT	UNSA – FCS