

**Accord relatif au régime de prévoyance du
personnel non cadre au sein de la branche du
transport aérien du 14 décembre 2017**

Etendu par arrêté le 07/11/2018

Accord relatif au régime de prévoyance du personnel non cadre au sein de la branche du transport aérien

Signé le 14 décembre 2017

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche du transport aérien ont conclu en 2009 puis renouvelé en 2013 un accord visant à mettre en place, pour le personnel non cadre, un régime de prévoyance décès.

Afin de maintenir un tel régime de prévoyance, les parties signataires, par le présent accord conviennent de :

- Renforcer la protection sociale des salariés, notamment ceux des TPE et PME, qui ne bénéficient pas déjà d'un dispositif de prévoyance, en instituant au niveau de la branche des garanties minimales communes ;
- Ne pas remettre en cause les régimes préexistants dans les entreprises, qui pourront continuer à maîtriser la gestion de leur régime dès lors qu'il sera conforme aux garanties minimales prévues par le présent accord ;
- Tenir compte du fait qu'en application de l'article 7 de la Convention Collective Nationale de retraite et prévoyance des cadres du 14 mars 1947, les salariés qui relèvent de ces dispositions bénéficient déjà d'un régime de prévoyance.

Article 1 – Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet la généralisation et le maintien par le biais d'une cotisation minimale obligatoire, dans toutes les entreprises de la branche, de garanties prévoyances minimales obligatoires définies à l'article 3 au bénéfice des salariés visés à l'article 2.

Article 2 – Bénéficiaires

L'accord bénéficie aux salariés non cadres, non couverts par le régime complémentaire de retraite des cadres appartenant à une entreprise relevant de la Convention Collective Nationale du Transport Aérien – Personnel au Sol.

Article 3 – Garanties minimales obligatoires

A compter de la date d'effet du présent accord, les entreprises devront avoir souscrit au profit des salariés visés à l'article 2, un contrat de prévoyance collective couvrant les garanties minimales énumérées ci-après et financé dans les conditions prévues à l'article 4.

Article 3.1 – Garanties décès et perte totale et irréversible d'autonomie

Deux options sont proposées. Le choix de l'option retenue est fait par l'entreprise lors de l'adhésion.

Il est définitif et s'impose au salarié.

- Option 1 :
 - En cas de décès, quelle qu'en soit la cause, ou de perte totale et irréversible d'autonomie, il sera versé un capital de base de 130% du salaire annuel brut du salarié, quelle que soit sa situation de famille, aux bénéficiaires désignés par celui-ci. Un capital supplémentaire de 35% minimum sera également versé en cas d'enfant à charge (dans la limite de 3 enfants).
 - Le capital décès sera doublé si le salarié a au moins un enfant de moins de 18 ans à charge au jour du décès.
 - En cas de décès, une allocation obsèques représentant au minimum 100% du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) en vigueur au jour du sinistre sera versée aux bénéficiaires désignés par le salarié.
 - En cas de décès consécutif à un accident, un capital supplémentaire de 100% du capital décès sera versé.

- Après 90 jours continus d'incapacité temporaire ou d'invalidité, le salarié est exonéré de paiement de cotisation. L'exonération des cotisations cesse en cas de reprise du travail.
- Option 2 :
- En cas de décès, quelle qu'en soit la cause, ou de perte totale et irréversible d'autonomie, il sera versé un capital de base de 160% du salaire annuel brut du salarié, quelle que soit sa situation de famille, aux bénéficiaires désignés par celui-ci. Un capital supplémentaire de 35% minimum sera également versé en cas d'enfant à charge (dans la limite de 3 enfants).
- Le capital sera doublé si le salarié a au moins un enfant de moins de 18 ans à charge au jour du décès.
- En cas de décès, une allocation obsèques représentant au minimum 100% du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) en vigueur au jour du sinistre sera versée aux bénéficiaires désignés par le salarié.
- Après 90 jours continus d'incapacité temporaire ou d'invalidité, le salarié est exonéré de paiement de cotisation. L'exonération des cotisations cesse en cas de reprise du travail.

Article 3.2 – Salaire de référence servant de base au calcul des prestations

Le salaire de référence servant au calcul des prestations, est égal à la rémunération brute définie à l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale, versée au cours des 12 mois civils ayant précédé le mois du décès ou de l'interruption de travail, en excluant les sommes issues du dispositif de participation et d'intéressement, d'une part, et les éléments exceptionnels non prévus par le contrat de travail ou un accord collectif, d'autre part.

Si le salarié ne compte pas 12 mois de présence à la date du sinistre, le salaire de référence est reconstitué partir de la moyenne mensuelle des salaires déclarés aux organismes sociaux.

En cas de réalisation d'un risque couvert par cet accord, faisant suite à une période d'arrêt de travail, le salaire à retenir est celui précédant la date d'arrêt de travail initial.

Article 3.3 – Portabilité

Les salariés visés par le présent accord sont susceptibles, selon les conditions et modalités prévues à l'article L. 911-8 du Code de la sécurité sociale, de bénéficier de la portabilité de leur couverture de prévoyance en cas de cessation de leur contrat de travail.

Article 3.4 – Paiement des prestations

La responsabilité du paiement des prestations incombe aux organismes assureurs.

Article 4 – Financement du régime de prévoyance

Article 4.1 – Taux de cotisation

La cotisation servant à financer les garanties minimales énumérées à l'article 3 est négociée avec l'organisme assureur, assise sur le salaire de référence définie à l'article 3.2 et prélevée mensuellement sur le bulletin de paie.

Article 4.2 – Répartition du taux de cotisation

Sauf dispositions plus favorables pour les salariés prévues au niveau de l'entreprise, la répartition de la cotisation est la suivante :

- 50% de la cotisation à la charge du salarié ;
- 50% de la cotisation à la charge de l'employeur.

Cette répartition du financement salarial s'impose à tous les salariés visés par le présent accord sans qu'il soit nécessaire de recueillir préalablement leur accord.

Les entreprises se chargeront de verser la cotisation globale à l'organisme assureur.

Article 5 – Obligations incombant aux entreprises

A la date d'effet du présent accord, les entreprises, qui ne disposent pas d'un contrat de prévoyance complémentaire, devront souscrire un contrat couvrant des garanties au moins aussi favorables que celles définies à l'article 3 du présent accord.

A cet effet, les entreprises devront s'assurer que :

- Les garanties souscrites soient au moins équivalentes à celle définies à l'article 3 ;
- La répartition du taux de cotisation entre employeur et salariés soit conforme aux dispositions prévues à l'article 4.2.

Toutefois, la prise d'effet du présent accord n'entraîne pas de facto la dénonciation ou la résiliation des contrats de prévoyance déjà souscrits par les entreprises.

Celles-ci devront :

- S'assurer que les dispositions de leurs contrats soient au moins aussi favorables que celles fixées par le présent accord ;
- Et mettre à niveau, le cas échéant, leurs contrats existants à la date d'effet du présent accord.

Article 6 – Organismes assureurs

Il en est entendu que les entreprises, quelle que soit leur implantation géographique ou leur taille, auront le libre choix (que ce soit à la date d'effet du présent accord ou ultérieurement) de l'organisme (société d'assurance, institution de prévoyance, mutuelle) assurant les garanties minimales obligatoires définies à l'article 3.

Article 7 – Modalités pour les entreprises de moins de cinquante salariés

Bien que le présent accord ait pour objectif de renforcer la protection sociale des salariés et notamment ceux des TPE/PME qui ne bénéficient pas déjà d'un dispositif de prévoyance, il n'ait pas institué de dispositions particulières pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

En effet, le régime de prévoyance, prévu par le présent accord, est un régime mutualisé et collectif, qui s'applique à toutes les entreprises de la branche du transport aérien, quel que soit leur taille.

Article 8 – Pilotage et suivi du régime de prévoyance décès

Le régime de prévoyance ainsi que le fonds social sont pilotés et suivis par la Commission Paritaire Permanente de Négociation de d'Interprétation (CPPNI), en tant que « commission paritaire prévoyance ».

Article 9 – Champ d'application, durée et suivi

Le champ d'application du présent accord est la branche du transport aérien personnel au sol. Il est rattaché à la Convention collective nationale du transport aérien – personnel au sol (IDCC : 275).

Le présent accord est conclu pour une durée de deux ans.

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir tous les ans afin de faire le suivi de la mise en œuvre de l'accord.

Article 10 – Date d'effet

Le présent accord entre en application le 1^{er} janvier 2018 pour les entreprises adhérentes aux organisations patronales signataires.

Il s'applique au premier jour du mois qui suit la date de son extension pour les entreprises non adhérentes aux organisations patronales signataires.

Il prendra fin au 31 décembre 2019 et ne produira plus d'effets au-delà de cette date.

Article 11 – Révision et dénonciation

Conformément à la législation en vigueur, le présent accord est susceptible d'être révisé ou dénoncé.

Article 12 – Publicité, dépôt et extension

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent accord fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension.

Le présent accord fera également l'objet d'une publication sur la base de données nationale.

Conformément à la législation en vigueur, le présent accord sera publié au titre de la période transitoire, dans une version ne comportant pas les noms prénoms des négociateurs et des signataires ;

Les signataires de l'accord :

- FNAM
- SCARA
- CFDT
- CFE-CGC
- CGT
- FO
- UNSA