ACCORD GARANTIE MAINTIEN DE SALAIRE

ET MISE EN PLACE D'UN REGIME DE PREVOYANCE

DANS LA BRANCHE DES INDUSTRIES CHIMIQUES

Préambule

- Dès 2018, les parties signataires ont manifesté leur souhait d'instituer une couverture de prévoyance complémentaire collective et obligatoire portant sur les risques « incapacité de travail », « invalidité » et « décès » au niveau de la branche pour l'ensemble des salariés.

  A ce titre, un accord a été conclu le 24 avril 2018 afin d'encadrer les futurs travaux de négociation, dans l'objectif d'améliorer la couverture sociale des salariés ne bénéficiant pas encore d'une telle couverture de prévoyance.

  A compter du mois de janvier 2025, les organisations syndicales et les organisations professionnelles ont repris leurs négociations en vue de la mise en place d'une couverture de prévoyance de branche. Cette négociation a abouti à la conclusion du présent accord qui institue, à son **Titre II,** un régime de prévoyance conventionnel applicable à compter du **1er janvier 2028**, étant précisé que les entreprises sont incitées à anticiper cette échéance si elles le souhaitent, notamment celles qui ne font pas encore bénéficier l'ensemble de leurs salariés d'une couverture de prévoyance. Le régime de prévoyance institué par le présent accord n'a pas vocation à mettre fin aux dispositifs de prévoyance d'entreprise plus avantageux.

  Dans le même temps, il a été nécessaire d'harmoniser, à compter de **2027**, les dispositions conventionnelles relatives à l'indemnisation complémentaire des salariés en cas d'absence pour maladie ou accident, compte tenu de la connexité de ce sujet avec la mise en place d'un régime de prévoyance portant notamment sur le risque « incapacité de travail ».

  L'objectif était notamment d'uniformiser les conditions de mise en œuvre de l'obligation de maintien de salaire à l'égard de toutes les entreprises de la branche, dans le cadre de dispositions conventionnelles étendues. Tel est l'objet du **Titre I** du présent accord, qui procède ainsi à la révision intégrale des dispositions conventionnelles relatives à l'indemnisation complémentaire de l'employeur, sans y apporter de modifications majeures sur le fond.

  Dans ce contexte, les parties signataires sont convenues de ce qui suit.

B.B. V.B. G.C. L.P. V.D. O.M. P.B.

Titre I. Indemnisation complémentaire due par l'employeur en cas d'absence pour maladie ou d'accident

Le présent Titre a pour objet de définir les conditions d'indemnisation complémentaire des salariés en cas d'absence pour maladie ou accident sans préjudice des articles L. 1226-23 et L.1226-24 du Code du travail applicables aux départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin.

Article 1.1 Conditions pour bénéficier de l'indemnisation complémentaire

A compter d'un an de présence effective dans l'entreprise, en cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident dûment justifiée par un arrêt de travail, le salarié bénéficie d'une indemnisation complémentaire versée par l'employeur, à condition que son arrêt de travail soit pris en charge par la sécurité sociale.

Cette condition de prise en charge suppose que le salarié perçoive effectivement des indemnités journalières de sécurité sociale au titre de son incapacité de travail. Si l'arrêt de travail ne donne pas lieu à indemnisation effective par la sécurité sociale, l'indemnisation complémentaire de l'employeur n'est pas due.

Par exception au paragraphe précédent, les arrêts de travail d'une durée inférieure ou égale au délai de carence en vigueur, appliqué par la sécurité sociale, donneront lieu à indemnisation complémentaire de l'employeur.

Il est rappelé que tout arrêt de travail peut donner lieu à contre visite dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Article 1.2. Durée et montant de l'indemnisation complémentaire

1.2.1. Sous réserve du respect des conditions prévues à l'article 1.1 ci-dessus, l'indemnisation complémentaire est calculée, selon les modalités et dans les limites suivantes :

- A compter d'un an de présence effective : l'indemnisation complémentaire de l'employeur garantit le maintien de la rémunération définie à l'article 1.2.2 ci-après, à 100% pendant les 4 premiers mois et à 50 % pendant les 4 mois suivants ;
- A compter de 3 ans d'ancienneté : l'indemnisation complémentaire de l'employeur garantit le maintien de la rémunération définie à l'article 1.2.2 ci-après, à 100% pendant les 5 premiers mois et à 50 % pendant les 5 mois suivants ;
- A compter de 6 ans d'ancienneté : l'indemnisation complémentaire de l'employeur garantit le maintien de la rémunération définie à l'article 1.2.2 ci-après, à 100% pendant les 6 premiers mois et à 50 % pendant les 6 mois suivants ;

B.B. V.B. G.C. L.P. V.D. O.M. P.B.

L'indemnisation complémentaire ainsi calculée est versée dès le 1er jour d'absence. Elle est soumise aux cotisations et contributions sociales obligatoires.

L'ancienneté, comme la condition de présence effective, s'apprécient au premier jour de l'absence.

1.2.2. La rémunération visée au point 1.2.1 s'entend des appointements mensuels du salarié.
Pour les salariés entrant dans le champ d'application des avenants I et II, ces appointements mensuels sont augmentés de la prime d'ancienneté ainsi que des primes de rendement, de production, de productivité de caractère individuel ou collectif, à l'exclusion de tous les autres éléments de la rémunération. Cette rémunération est calculée sur l'horaire de travail de l'atelier ou service auquel l'intéressé appartient.

1.2.3. L'indemnisation complémentaire versée par l'employeur intervient en complément des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS). En cas de réduction du montant de ces indemnités, quelle qu'en soit la cause, ces dernières sont réputées être servies intégralement pour le calcul de l'indemnisation complémentaire de l'employeur conformément à l'article D. 1226-6 du Code du travail.

L'indemnisation complémentaire due par l'employeur, visée à l'article 1.2.1, est calculée sous déduction :

- du montant des indemnités journalières de la sécurité sociale ;
- des éventuelles indemnités versées par les responsables de l'accident ou leurs assurances. Dans ce cas, l'indemnisation complémentaire ne sera payée qu'à titre d'avance sur les indemnités dues par le tiers responsable ou son assurance, et à la condition que l'intéressé ait engagé lui-même les poursuites nécessaires.

Conformément aux dispositions de l'article D. 1226-5 du Code du travail, peuvent également être déduites, le cas échéant, les allocations que le salarié perçoit des régimes complémentaires de prévoyance, en ne retenant dans ce dernier cas que la part des prestations résultant des versements de l'employeur (et notamment lorsque le régime de prévoyance intervient avant la période d'indemnisation à 50% susvisée).

En tout état de cause, l'indemnisation complémentaire de l'employeur, cumulée aux indemnités journalières de sécurité sociale, aux prestations de prévoyance et à toute autre indemnité versée au titre de l'arrêt de travail, ne peut pas conduire le salarié à percevoir un montant total net supérieur à la rémunération telle que définie à l'article 1.2.2.

B.B. V.B. G.C. L.P. V.D. O.M. P.B.

1.2.4. En cas d'absence continue, la durée totale d'indemnisation ne pourra pas dépasser la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donne droit.

Toutefois, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le droit à indemnisation (à 100% puis à 50%) sera à nouveau ouvert lors du 1er anniversaire du début de l'absence. Dans ce cas, la période d'indemnisation à 50 %, qui pourrait le cas échéant continuer à courir à cette date anniversaire, prendra fin automatiquement.

En tout état de cause, si plusieurs arrêts de travail sont accordés au cours d'une même année civile, la durée totale d'indemnisation de l'intéressé ne pourra pas dépasser, au cours de cette même année civile, la durée à laquelle son ancienneté lui donne droit.
Cette dernière disposition n'est pas applicable en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Article 1.3 Dispositions transitoires pour les arrêts de travail en cours à la date d'entrée en vigueur de l'accord

Principe

Conformément aux dispositions finales, le présent Titre entre en vigueur au 1er janvier 2027 sous réserve de l'extension de l'accord à cette date.

Tempérament

Les arrêts de travail en cours à la date d'entrée en vigueur du présent Titre (y compris lorsqu'ils sont prolongés sans interruption) continuent à être indemnisés conformément aux dispositions conventionnelles antérieurement applicables.

Toutefois, lorsque les durées d'indemnisation prévues par les dispositions antérieures sont inférieures à celles prévues à l'article 1.2.1 du présent accord, les salariés concernés bénéficient des durées d'indemnisation plus favorables résultant de ce dernier article.

Pour l'application de l'alinéa précédent, il est tenu compte des périodes déjà indemnisées avant l'entrée en vigueur du présent accord.

Seules les périodes d'indemnisation restant à courir à cette date peuvent être prolongées dans la limite des durées prévues par le présent accord

Titre II. Régime de prévoyance

Le présent Titre a pour objet d'instaurer un régime de prévoyance conventionnel au bénéfice de l'ensemble des salariés de la branche, afin de les couvrir à titre obligatoire contre les risques « incapacité de travail », « invalidité - incapacité permanente professionnelle » et « décès ».

Il est en outre rappelé que pour les salariés « cadres et assimilés », tels que visés à l'article 2.1.1 ci-dessous, les entreprises doivent respecter les obligations prévues par l'Accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 sur la prévoyance des cadres.

Article 2.1 Bénéficiaires

2.1.1. Caractère collectif et obligatoire

Le régime de prévoyance bénéficie aux catégories de salariés suivantes :

- d'une part les salariés « cadres et assimilés », relevant respectivement des articles 2.1 et 2.2 de l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 17 novembre 2017 sur la prévoyance des cadres ; ces salariés sont ceux visés par les articles 2.1 et 2.2 de l'accord signé dans la branche le 2 octobre 2024 relatif aux catégories de bénéficiaires des régimes de protection sociale complémentaire, agréé par la Commission paritaire de l'Apec le 19 décembre 2024 ;
- d'autre part les salariés « non cadres » ne relevant pas de l'article 2.2 de l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 17 novembre 2017 sur la prévoyance des cadres.

Il est rappelé que peuvent être intégrés à la catégorie des « cadres et assimilés » les salariés visés par l'article 2.3 de l'accord susvisé du 2 octobre 2024 agréé par la Commission paritaire de l'Apec.

Les entreprises peuvent également décider de couvrir tous leurs salariés dans les mêmes conditions sans distinction de catégories, ou encore recourir à un autre critère objectif prévu par l'article R. 242-1-1 du Code de la sécurité sociale pour définir leurs catégories de bénéficiaires.

Les salariés sont couverts à titre obligatoire par le contrat collectif souscrit par leur entreprise.

B.B. V.B. G.C. L.P. V.D. O.M. P.B.

2.1.2. Situation des salariés en suspension du contrat de travail

> ***Suspension du contrat de travail rémunérée ou indemnisée***

Le bénéfice des garanties complémentaires « incapacité », « invalidité- incapacité permanente professionnelle » et « décès » est maintenu aux salariés dont le contrat de travail est suspendu, quelle qu'en soit la cause, pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- soit d'un maintien total ou partiel de salaire ;
- soit d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'entreprise, qu'elles soient versées directement par l'entreprise ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;
- soit d'un revenu de remplacement versé par l'employeur (notamment, lorsque les salariés sont placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur).

Dans une telle hypothèse, et selon les modalités prévues par le contrat d'assurance souscrit, l'employeur verse la même cotisation que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisations.

> ***Suspension du contrat de travail non rémunérée ou non indemnisée***

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu et qui ne bénéficient durant cette période d'aucune rémunération ou indemnisation dans les conditions susvisées, ne bénéficient pas du maintien obligatoire des garanties complémentaires « incapacité », « invalidité - incapacité permanente professionnelle » et « décès ».

Dans ces situations, ces salariés peuvent toutefois demander à rester affiliés au contrat collectif au titre des garanties décès prévues à l'article 2.7 du présent accord, dès lors qu'ils acquittent la totalité de la cotisation afférente au risque décès (part patronale et part salariale), calculée sur la base de la rémunération qu'ils percevaient avant la suspension. Cette faculté leur sera rappelée par l'employeur avant la prise d'effet de la suspension.

Article 2.2 Cotisations

Les cotisations servant au financement des garanties « incapacité », « invalidité-incapacité permanente professionnelle » et « décès » sont calculées en pourcentage de la rémunération brute des salariés prise en compte dans la limite de la Tranche 2 (à savoir huit plafonds de sécurité sociale).

B.B. V.B. G.C. L.P. V.D. O.M. P.B.

Les cotisations sont prises en charge par l'employeur et les salariés dans les conditions suivantes :

- les salariés, quelle que soit la catégorie à laquelle ils appartiennent, ne doivent pas supporter une part de cotisation supérieure à 50 % de la cotisation totale servant à financer la couverture de prévoyance instituée à leur bénéfice ;
- pour les « cadres et assimilés » tels que définis à l'article 2.1.1, les entreprises sont tenues de respecter l'obligation prévue par l'Accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 sur la prévoyance des cadres, qui met notamment à leur charge le versement d'une cotisation égale à 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de sécurité sociale, afin de financer des « avantages en matière de prévoyance » ;
- la part de cotisations supportée par les salariés peut servir à financer prioritairement la garantie « incapacité de travail ».

Article 2.3 Garanties

Les parties signataires ont défini des garanties minimales de prévoyance « incapacité », « invalidité - incapacité permanente professionnelle » et « décès ». Ces garanties sont précisées aux articles 2.5, 2.6 et 2.7 du présent Titre. Les salariés bénéficient des garanties minimales du présent accord quel que soit l'organisme assureur auprès duquel l'entreprise a contracté. Les entreprises ont la faculté de mettre en place une couverture allant au-delà de ces garanties minimales.

Au titre des obligations de couverture prévues ci-après, seules les incapacités temporaires de travail, les invalidités et les incapacités permanentes professionnelles intervenues postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent Titre II sont prises en compte, sans préjudice de l'obligation de prise en charge de l'évolution des états pathologiques antérieurs, telle que visée à l'article 2 de la loi Evin n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

Il est expressément convenu que l'ensemble des conditions de mise en œuvre des garanties, les définitions, les exclusions, les délais de prescription ou encore le contrôle médical prévus par les contrats d'assurance souscrits par les entreprises et les notices d'informations, sont pleinement opposables aux salariés et à leurs ayants-droit.

Article 2.4 Salaire de référence servant au calcul des prestations

Les prestations « incapacité temporaire de travail », « invalidité - incapacité permanente professionnelle » et « décès » sont exprimées en pourcentage du salaire de référence défini ci-dessous.

B.B. V.B. G.C. L.P. V.D. O.M. P.B.

Le salaire de référence est égal à la rémunération brute soumise à cotisations de sécurité sociale en application de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale, retenue dans la limite de la Tranche 2 (soit 8 fois le plafond de la sécurité sociale) et sur la base de laquelle les cotisations d'assurance ont été calculées, perçue par le salarié au cours des douze derniers mois civils ayant précédé la date de l'événement ouvrant droit à prestations.

Lorsque les douze mois de référence retenus pour le calcul du salaire de référence comprennent des périodes d'arrêt de travail ayant entraîné une réduction ou une absence de rémunération, la rémunération correspondant à ces périodes est reconstituée sur la base du salaire brut que le salarié aurait perçu s'il avait poursuivi son activité.

Si le salarié ne compte pas douze mois d'activité à la date de l'évènement ouvrant droit à prestations, le salaire de référence est reconstitué sur la base de la rémunération du ou des derniers mois civils d'activité.

Lorsque le salarié a bénéficié d'un revenu de remplacement versé par l'employeur (indemnités d'activité partielle ou d'activité partielle de longue durée, allocation de reclassement, allocation versée dans le cadre du congé de mobilité, etc.) au cours de la période de référence, le salaire servant de référence au calcul des prestations est également constitué de ce revenu de remplacement. Ce revenu de remplacement est celui versé par l'employeur durant la période de maintien des garanties et s'entend brut de cotisations et contributions de Sécurité sociale.

Article 2.5 Garantie « incapacité temporaire de travail »

2.5.1. Objet

Les salariés bénéficient, en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident indemnisé par la sécurité sociale, d'une garantie « incapacité temporaire de travail » intervenant :

- en complément de la deuxième période d'indemnisation prévue par l'article 1.2.1 du présent accord,
- puis en relai de cette deuxième période d'indemnisation.

Pour les salariés ne remplissant pas la condition de durée requise pour bénéficier de l'indemnisation complémentaire de l'employeur, la garantie « incapacité temporaire de travail » intervient en complément des indemnités journalières de sécurité sociale, à compter du 91ème jour continu d'arrêt de travail.

Les indemnités journalières complémentaires sont versées à la condition que l'arrêt de travail soit pris en charge par la sécurité sociale, tant que le salarié bénéficie d'indemnités journalières (IJSS). Elles ne sont plus dues lorsque ces IJSS cessent d'être versées pour quelque motif que ce soit.

2.5.2. Montant

Le montant des indemnités journalières complémentaires versées au titre de la garantie « incapacité temporaire de travail » est égal à 70 % du salaire de référence défini à l'article 2.4.

Les indemnités journalières complémentaires sont calculées sous déduction du montant des indemnités journalières de la sécurité sociale (IJSS) et du salaire maintenu par l'employeur au titre de l'indemnisation complémentaire à laquelle il est tenu.

En tout état de cause, le cumul de ces indemnités journalières complémentaires (nettes de cotisations et contributions sociales) avec les indemnités journalières de Sécurité sociale (nettes de CSG et de CRDS) et le salaire net maintenu par l'employeur ne peut pas excéder la rémunération nette que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler.

Article 2.6 Garantie invalidité et incapacité permanente professionnelle

2.6.1. Objet

Les salariés bénéficient, en cas d'invalidité, ou en cas d'incapacité permanente professionnelle faisant suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, d'une rente d'invalidité complémentaire à la pension versée par la Sécurité sociale, dont le montant est déterminé en fonction du taux d'invalidité ou d'incapacité permanente reconnu par la Sécurité sociale.

2.6.2. Montant

Le montant de la rente d'invalidité complémentaire, calculé sous déduction de la pension versée par la Sécurité sociale, est égal à :

- pour une invalidité de 1e catégorie : 42 % du salaire de référence défini à l'article 2.4 ;
- pour une invalidité de 2e ou de 3e catégorie : 70 % du salaire de référence défini à l'article 2.4 ;
- pour un taux d'incapacité permanente supérieur ou égal à 33 % et inférieur à 66 % : versement d'une rente d'invalidité calculée en fonction du taux d'incapacité « N » du salarié, selon la formule suivante : « N » / 66e du montant de la rente d'invalidité de 2e catégorie ;
- pour un taux d'incapacité permanente supérieur ou égal à 66 % : 70 % du salaire de référence défini à l'article 2.4.

B.B. V.B. G.C. L.P. V.D. O.M. P.B.

En tout état de cause, le cumul de cette rente d'invalidité complémentaire avec les prestations versées par la Sécurité sociale et le cas échéant le salaire versé par l'employeur ne peut excéder la rémunération nette d'activité que le salarié aurait perçue dans des conditions normales de travail, selon les modalités et limites prévues par le contrat d'assurance souscrit par l'employeur.

Article 2.7 Garanties « décès »

2.7.1. Capitaux décès

2.7.1.1 - Objet

En cas de décès d'un salarié, les bénéficiaires visés à l'article 2.7.1.3 perçoivent un ou des capitaux décès calculés dans les conditions fixées ci-dessous.

Lorsque les dispositions ci-après le prévoient expressément, les capitaux décès sont versés par anticipation en cas d'invalidité absolue et définitive du salarié, à savoir lorsque le salarié se trouve dans l'incapacité absolue d'exercer une profession, avec l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

Est assimilée à l'invalidité absolue et définitive :

- l'invalidité de 3e catégorie définie à l'article L.341-4 3° du Code de la Sécurité sociale, et indemnisée comme telle par la Sécurité sociale ;
- l'incapacité permanente définie à l'article L.434-2 du Code de la Sécurité sociale et indemnisée comme telle par la Sécurité sociale, avec attribution d'une prestation complémentaire en cas de recours à l'assistance d'une tierce personne, et dont le taux est égal ou supérieur à 80 %.

Le versement anticipé des capitaux décès en cas d'invalidité absolue et définitive met fin à la garantie versée en cas de décès du salarié.

2.7.1.2 - Montant

Capital décès « toute cause »

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du salarié, il est versé un capital égal à 100 % du salaire de référence défini à l'article 2.4. En présence d'un conjoint, partenaire de Pacs ou concubin au jour du décès ou de la constatation de l'état d'invalidité absolue et définitive du salarié, ce capital est majoré de 50 %.

Double effet

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du conjoint, partenaire de Pacs ou concubin, intervenant simultanément ou dans un délai de 12 mois postérieurement au décès du salarié ou à la constatation de son état d'invalidité absolue et définitive, un capital d'un montant égal au capital décès « toute causes » susvisé (y compris la majoration « conjoint ») est versé aux enfants à charge tels que définis par le contrat d'assurance souscrit par l'entreprise, et réparti à parts égales entre eux.

La garantie double effet cesse dès qu'il n'existe plus d'enfant à charge au sens du contrat d'assurance.

Capital supplémentaire en cas de décès suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du salarié résultant d'un accident de travail autre qu'un accident de trajet, ou d'une maladie professionnelle contractée dans l'entreprise, il est versé un capital supplémentaire s'ajoutant au capital décès « toutes causes », égal à 100 % du salaire de référence défini à l'article 2.4. Ce capital n'est pas cumulatif avec le capital spécifique versé en cas de décès par accident aérien, ferroviaire ou de transport en commun visé ci-dessous.

Capital spécifique en cas de décès par accident aérien, accident ferroviaire ou accident de transport en commun survenu au cours d'un déplacement professionnel
En cas de décès d'un salarié survenu à l'occasion d'un déplacement professionnel en accord formel avec l'employeur et résultant d'un accident aérien, accident ferroviaire ou accident de transport en commun (RER, tramways, bus, métro), il est versé un capital spécifique égal à 300 % du salaire de référence défini à l'article 2.4.

2.7.1.3 - Définition des bénéficiaires des capitaux décès (hors « double effet »)

Sauf désignation expresse de bénéficiaires par le salarié, ou en cas de prédécès de tous les bénéficiaires, les capitaux décès sont attribués au(x) bénéficiaire(s) du salarié suivant l'ordre de priorité prévu par le contrat d'assurance souscrit par l'entreprise.

2.7.2. Rente éducation

2.7.2.1 Objet

En cas de décès d'un salarié, les enfants à charge définis par le contrat d'assurance souscrit par l'entreprise perçoivent une rente éducation calculée dans les conditions fixées ci-dessous.

La rente éducation est versée par anticipation aux enfants à charge en cas d'invalidité absolue et définitive du salarié, à savoir lorsque le salarié se trouve dans l'incapacité absolue d'exercer une profession, avec l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

Est assimilée à l'invalidité absolue et définitive :

- l'invalidité de 3e catégorie définie à l'article L.341-4 3° du Code de la Sécurité sociale, et indemnisée comme telle par la Sécurité sociale ;
- l'incapacité permanente définie à l'article L.434-2 du Code de la Sécurité sociale et indemnisée comme telle par la Sécurité sociale, avec attribution d'une prestation complémentaire en cas de recours à l'assistance d'une tierce personne, et dont le taux est égal ou supérieur à 80 %.

2.7.2.2 Montant

Le montant de la rente éducation versée aux enfants à charge est égal à :

- Jusqu'à 11 ans inclus : 6 % du salaire de référence défini à l'article 2.4 ;
- De 12 à 17 ans inclus : 8 % du salaire de référence défini à l'article 2.4 ;
- De 18 à 25 ans inclus : 10 % du salaire de référence défini à l'article 2.4.

Lorsque les enfants à charge sont ou deviennent orphelins de leurs deux parents, le montant de la rente versée est doublé.

Article 2.8 Revalorisation périodique des prestations

Les prestations périodiques seront revalorisées annuellement sur la base d'un indice déterminé par le contrat d'assurance souscrit par l'entreprise.

Article 2.9 Changement d'organisme assureur

Conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, en cas de changement d'organisme assureur, les rentes en cours de service à la date du changement (y compris les prestations décès prenant la forme de rente), continueront à être revalorisées.

Les garanties décès seront également maintenues au profit des bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail ou d'invalidité lors de la résiliation du contrat d'assurance, étant précisé que la revalorisation des bases de calcul des prestations décès devra être au moins égale à celle prévue par le contrat résilié.

Lors du changement d'organisme assureur, l'entreprise s'engage à organiser la prise en charge des obligations ci-dessus définies.

Article 2.10 Portabilité des garanties

En application de l'article L. 911-8 du Code de la sécurité sociale, les anciens salariés bénéficient, en cas de rupture de leur contrat de travail non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, d'un maintien temporaire du régime de prévoyance dont ils bénéficiaient au sein de l'entreprise.

Le droit à portabilité est subordonné au respect de l'ensemble des conditions fixées par l'article L. 911-8 du Code de la sécurité sociale et sera mis en œuvre dans les conditions prévues par ce texte.

Article 2.11 Information des salariés

En sa qualité de souscripteur, l'employeur est tenu de remettre à chaque salarié et à tout nouvel embauché une notice d'information détaillée, établie par l'organisme assureur, résumant notamment les garanties et leurs modalités d'application. Il en sera de même lors de chaque modification des garanties.

Titre III. Dispositions générales

Article 3.1 Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application professionnel de la convention collective nationale des industries chimiques (IDCC 44).

Article 3.2 Dispositions conventionnelles révisées par le présent accord

Dans les conditions et aux échéances prévues à l'article 4.1 ci-après, le présent accord révise, en s'y substituant intégralement, les dispositions conventionnelles portant sur le même objet :

- concernant l'indemnisation complémentaire par l'employeur au bénéfice des salariés en cas d'absence pour maladie ou accident (points a, b et c, ci-après) :

a. l'article 23 alinéas 1 à 4 de l'avenant I du 11 février 1971 (étendu) applicable aux ouvriers, employés et techniciens relevant des groupes I, II et III, tels que définis à l'accord du 10 août 1978 portant révision des classifications, ainsi que les dispositions de l'avenant du 12 décembre 1973 (non étendu) ayant modifié cet article 23 ;

b. l'article 7 alinéas 1 à 4 de l'avenant II du 14 mars 1955 (étendu) applicable aux agents de maitrise et techniciens relevant du groupe IV, tel que défini à l'accord du 10 août 1978 portant révision des classifications, ainsi que les dispositions de l'avenant du 20 avril 1971 (non étendu) ayant modifié cet article 7 ;

c. l'article 7 alinéas 1 à 4 de l'avenant III du 16 juin 1955 (étendu) applicable aux ingénieurs et cadres relevant du groupe V, tel que défini à l'accord du 10 août 1978 portant révision des classifications, ainsi que les dispositions de l'avenant du 20 avril 1971 (non étendu) ayant modifié cet article 7 ;

- concernant la garantie décès ou incapacité permanente totale résultant d'un accident de travail et les dispositions relatives aux déplacements effectués par avion (points d, e, f, ci-après) :

d. les dispositions de l'article 23 alinéa 5 de l'avenant I du 11 février 1971 applicable aux ouvriers, employés et techniciens relevant des groupes I, II et III visés ci-dessus, ajouté par accord du 12 décembre 1973 (non étendu) et les dispositions de l'article 14 alinéa 2 de l'avenant I du 11 février 1971 susvisé, ajouté par avenant du 20 février 1974 (non étendu), relatives aux déplacements effectués par avion ;

e. les dispositions de l'article 7 alinéa 5 de l'avenant II du 14 mars 1955 applicable aux agents de maitrise et techniciens relevant du groupe IV visé ci-dessus, ajouté par avenant du 12 décembre 1973 (non étendu) et les dispositions de l'article 10 dernier alinéa de l'avenant II du 14 mars 1955 susvisé, ajouté par avenant du 20 février 1974 (non étendu), relatives aux déplacements effectués par avion ;

f. les dispositions de l'article 7 alinéa 5 de l'avenant III du 16 juin 1955 (étendu) applicable aux ingénieurs et cadres relevant du groupe V visé ci-dessus, et les dispositions de l'article 12-2 de l'avenant III susvisé (étendu), relatives aux déplacements effectués par avion.

Par ailleurs, lorsque la convention collective, ses avenants ou un accord autonome font référence à l'une des dispositions susvisées, les dispositions prévues par le présent accord deviennent automatiquement applicables dès leur entrée en vigueur, en lieu et place de ces textes substitués.

Titre IV. Dispositions finales

Article 4.1. Entrée en vigueur du présent accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur, pour toutes les entreprises de la branche, dans les conditions et aux échéances ci-après.

B.B. V.B. G.C. L.P. V.D. O.M. P.B.

Sous réserve des mesures transitoires applicables aux arrêts de travail en cours à cette date, les dispositions susvisées relatives à l'indemnisation complémentaire par l'employeur, au bénéfice des salariés en cas d'absence pour maladie ou accident, étendues et non étendues (points a, b, c ci-dessus), cesseront de s'appliquer à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, soit **le 1er janvier 2027**, **sous réserve de l'extension de cet accord à cette date.**

En cas d'extension postérieure au 1er janvier 2027, ces dispositions entreront en vigueur le 1er jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension du présent accord.

Par exception, le Titre II Prévoyance, **entre en vigueur le 1er janvier 2028**, sous réserve que l'extension du présent accord intervienne avant cette date. En cas d'extension postérieure au 1er janvier 2028, l'accord entrera en vigueur le 1er jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.
A compter de l'entrée en vigueur du Titre II, les dispositions visées aux points d, e et f de l'article 3.2 du Titre III, étendues et non étendues, relatives à la garantie décès ou incapacité permanente totale résultant d'un accident de travail et aux déplacements effectués par avion cesseront donc de s'appliquer.

Article 4.2. Dispositions pour les entreprises de moins de cinquante salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les parties conviennent que le contenu du présent accord est adapté aux caractéristiques de l'ensemble des entreprises de la branche. Il n'est donc pas prévu de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4.3. Bilan et suivi du présent accord

Les parties conviennent de dresser un bilan du présent accord dans un délai de 3 ans après sa conclusion.

Le suivi du régime prévoyance sera organisé dans le cadre d'une sous-commission de la CPNCTHS (le « Comité de suivi Prévoyance »).

Article 4.4. Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du Code du travail.

B.B. V.B. G.C. L.P. V.D. O.M. P.B.

En application du premier alinéa de l'article L. 2261-10 et du second alinéa de l'article L. 2261-11 du code du travail, qui permettent de stipuler une durée déterminée supérieure à la durée d'un an qu'ils prévoient, les parties signataires conviennent qu'en cas de dénonciation, le Titre I du présent accord, relatif à « *l'indemnisation complémentaire due par l'employeur en cas d'absence pour maladie ou accident* », continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de cinq ans à compter de l'expiration du délai de préavis.

Les autres stipulations du présent accord continuent de produire effet dans les conditions et pour la durée prévues par les articles L. 2261-10 et L. 2261-11 du code du travail.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou plusieurs organisations syndicales ou patronales visées à l'article L. 2261-7 du Code du travail. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales et patronales représentatives au niveau de la branche afin qu'une négociation puisse s'engager.

Article 4.5. <u>Dépôt et extension</u>

Le présent accord sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail à l'initiative de la partie la plus diligente et fera l'objet d'une demande d'extension auprès de ce même ministre.

Le présent accord sera également déposé au greffe du Conseil des prud'hommes de Nanterre.

B.B. V.B. G.C. L.P. V.D. O.M. P.B.

Fait à Puteaux, le 1er octobre 2026

France Chimie Valérie Birbe Certifié par youtrust	La Fédération des Entreprises de la Beauté (FEBEA) Perrine Bourlière Certifié par youtrust
Cosmétiques Méditerranée (COSMED) Olivia Milesi Certifié par youtrust	La Fédération des Industries des Peintures, Encres, Couleurs et Colles et Adhésifs, Résines (FIPEC) Lionel Patel Certifié par youtrust
La Fédération Chimie Energie FCE-CFDT Bruno Bouchard Certifié par youtrust	La Fédération nationale du personnel d'encadrement des Industries chimiques, parachimiques et connexes CFE-CGC Vincent Dubrulle Certifié par youtrust
La Fédération CGT-FO Fédé Chimie FO Guillaume Coubronne Certifié par youtrust	La Fédération Nationale des Industries Chimiques FNIC-CGT

B.B. V.B. G.C. L.P. V.D. O.M. P.B.

ANNEXE – TABLEAU DE SYNTHESE DES GARANTIES CONVENTIONNELLES

Le tableau ci-dessous a vocation à synthétiser, à titre informatif, les garanties conventionnelles définies par le Titre II du présent accord. Les dispositions conventionnelles du Titre II prévalent dans en toute hypothèse, dès lors qu'elles apportent des précisions non reprises dans le tableau de synthèse.

GARANTIE INCAPACITE TEMPORAIRE	
Point de départ de l'indemnisation ⇨ Pour les assurés remplissant la condition de durée requise pour bénéficier de l'indemnisation complémentaire de l'employeur : à compter de la fin de la première période d'indemnisation prévue par l'article 1.2.1 du présent accord ⇨ Pour les salariés ne remplissant pas la condition de durée requise pour bénéficier de l'indemnisation complémentaire de l'employeur : à l'issue d'une franchise continue de 90 jours d'arrêt de travail.	
Montant des prestations sous déduction du montant des indemnités journalières de la sécurité sociale (IJSS) et du salaire maintenu par l'employeur au titre de l'indemnisation complémentaire à laquelle il est tenu	70 % du salaire de référence tranches 1 et 2
Le cumul des prestations perçues par le salarié ne saurait excéder la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.	
GARANTIE INVALIDITÉ / INCAPACITÉ PERMANENTE PROFESSIONNELLE (IPP)	
Montant des prestations sous déduction de la pension versée par la Sécurité sociale	
Invalidité 1ère catégorie	42 % du salaire de référence tranches 1 et 2
Invalidité 2ème ou 3ème catégorie	70 % du salaire de référence tranches 1 et 2
Taux d'IPP égal ou supérieur à 33 % et inférieur à 66%	« N » / 66e du montant de la rente d'invalidité de 2e catégorie *"N" correspondant au taux d'incapacité du salarié*
Taux d'IPP au moins égal à 66%	70 % du salaire de référence tranches 1 et 2
Le cumul des prestations perçues par le salarié ne saurait excéder la rémunération nette d'activité qu'il aurait perçue dans des conditions normales de travail.	
GARANTIE CAPITAUX DÉCÈS OU INVALIDITÉ ABSOLUE ET DÉFINITIVE	
Capital décès ou invalidité absolue et définitive (IAD) "toutes causes"	
⇨ Quelle que soit la situation familiale	100 % du salaire de référence tranches 1 et 2
⇨ Majoration pour un salarié marié, pacsé ou en concubinage	50 % du salaire de référence tranches 1 et 2
Le versement par anticipation du capital en cas d'IAD met fin au versement du capital en cas de décès toutes causes	

B.B. V.B. G.C. L.P. V.D. O.M. P.B.

Capital "double effet" en cas de décès ou d'IAD du conjoint, concubin ou partenaire de pacs	
En cas de décès ou d'IAD simultané ou postérieur du conjoint, concubin ou partenaire de Pacs du salarié, survenu dans les 12 mois suivant le décès ou l'IAD du salarié, versement d'un capital aux enfants à charge, réparti à parts égales entre eux, d'un montant de :	100 % du capital décès ou IAD toutes causes
Le versement par anticipation en cas d'IAD du capital double effet met fin à la garantie double effet. **La garantie double effet cesse dès qu'il n'existe plus d'enfant à charge au sens du contrat d'assurance.**	
Capital décès ou IAD pour accident du travail ou maladie professionnelle	
⇨ Quelle que soit la situation familiale, en complément du capital décès ou IAD "toutes causes"	100 % du salaire de référence tranches 1 et 2
Le versement par anticipation du capital en cas d'IAD met fin au versement du capital en cas de décès pour accident du travail ou maladie professionnelle **Ce capital n'est pas cumulatif avec le capital versé en cas de décès par accident aérien, accident ferroviaire ou accident de transport en commun survenu au cours d'un déplacement professionnel.**	
Capital en cas de décès par accident aérien, accident ferroviaire ou accident de transport en commun (RER, tramway, bus, métro) survenu au cours d'un déplacement professionnel en accord formel avec l'employeur	
⇨ Quelle que soit la situation familiale, en complément du capital décès "toutes causes"	300 % du salaire de référence tranches 1 et 2
GARANTIE RENTE ÉDUCATION	
En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du salarié, versement d'une rente éducation temporaire à chaque enfant à charge (au sens du contrat d'assurance), d'un montant de :	
⇨ Par enfant à charge âgé de moins de 12 ans	6 % du salaire de référence tranches 1 et 2
⇨ Par enfant à charge âgé de 12 à 17 ans inclus	8 % du salaire de référence tranches 1 et 2
⇨ Par enfant à charge âgé de 18 à 25 ans inclus (notamment si poursuites d'études)	10 % du salaire de référence tranches 1 et 2
Allocation complémentaire d'orphelin : le montant de la rente éducation est doublé lorsque l'enfant à charge devient orphelin des deux parents au jour du décès du salarié ou postérieurement à son décès.	