

**ACCORD N°2024-04
DE MISE EN CONFORMITE DES DISPOSITIONS DE L'ACCORD N°96-03 ET DE SES
AVENANTS ET ACCORDS POSTERIEURS PORTANT SUR LE REGIME DE
PREVOYANCE BENEFICIAINT AU PERSONNEL DE GUSTAVE ROUSSY**

Entre :

Gustave-Roussy, 39 bis, rue Camille Desmoulins 94805 VILLEJUIF Cedex, représenté par Mme Marie-Cécile MOCELLIN, Directrice des Ressources Humaines, dûment habilitée à la signature du présent accord,

D'une part,

Et :

Les organisations syndicales représentatives au sein de Gustave Roussy, représentées par leur délégué syndical :

- CFDT, par M/Mme *GUILLAUME LOUVEL*
- CGT-IGR, par M/Mme *Joseph GUTIERREZ*
- FO, par M/Mme *Christine FONTAINE*
- UNSA, par M/Mme *Chantal JAUDE*

CF
OC

D'autre part,

PREAMBULE :

✓ La nouvelle définition des catégories objectives de salariés

Les cotisations patronales des régimes de prévoyance complémentaire bénéficient d'un régime social de faveur (exonération plafonnée de cotisations de sécurité sociale), à condition que le régime revête notamment un caractère collectif. Est considéré comme tel un régime de prévoyance bénéficiant à l'ensemble des salariés ou à seulement une partie d'entre eux appartenant à une catégorie établie à partir d'un ou plusieurs critères objectifs définis par voie réglementaire.

L'article R. 242-1-1 du Code de la Sécurité Social (CSS) a fixé 5 critères possibles, dont les deux premiers, figurant au 1° et 2° de ce texte, font référence aux définitions données par la Convention Collective Nationale de retraite et de prévoyances des cadres du 14 mars 1947 (Agirc) pour son champ d'application, et aux tranches de rémunération fixées, pour le calcul des cotisations, par cette convention ou par l'Accord National Interprofessionnel (ANI) de retraite complémentaire du 8 décembre 1961 (Arrco).

Ces deux textes ont cessé d'être applicables le 1^{er} janvier 2019 à l'entrée en vigueur de l'ANI du 17 novembre 2017, instituant le régime unique Agirc-Arrco de retraite complémentaire à la suite de la fusion des deux régimes de retraite cadres et non cadres.

Le décret n°2021-1002 du 30 juillet 2021 est venu adapter la rédaction de l'article R. 242-1-1 du CSS définissant les catégories objectives de salariés, qui se basait sur les anciens accords Agirc et Arrco de 1947 et 1961.

Enfin, a été signé le 9 juillet 2024 un avenant n°2024-02 relatif à la révision du système de classification du personnel praticien et non praticien modifiant la Convention Collective Nationale des Centres de Lutte Contre le Cancer du 1^{er} janvier 1999.

✓ L'élargissement du maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

La crise sanitaire liée à l'épidémie de la covid19 a révélé des incertitudes dans la mise en œuvre des régimes de prévoyance en cas de suspension prolongée du contrat de travail pour cause d'activité partielle.

Le législateur est intervenu pour consacrer le maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de suspension des contrats et l'a élargi aux salariés placés en activité partielle dans le cadre de la loi n°2020-734 du 17 juin 2020, initialement jusqu'au 31 décembre 2020, puis prolongé jusqu'au 31 décembre 2021 par la loi n°2020-1379 du 14 novembre 2020.

La Direction de la Sécurité sociale a pérennisé cette mesure temporaire dans une instruction interministérielle DSS/3C/5B/2021/127 du 17 juin 2021.

Désormais, pour satisfaire au caractère collectif, les garanties de protection sociale complémentaire doivent être maintenues dans l'ensemble des cas de suspension du contrat de travail (maladie, maternité, accident, activité partielle, activité partielle de longue durée, congé de reclassement, etc) donnant lieu au versement d'un revenu de remplacement par l'employeur.

✓ La nécessaire mise en conformité du régime de Prévoyance

Compte tenu de ces différentes évolutions réglementaires, la Direction et les organisations syndicales représentatives signataires ont décidé de mettre en conformité les dispositions des actes juridiques régissant le régime de Prévoyance mis en place au sein de Gustave Roussy au bénéfice des salariés, aux termes du présent accord.

ARTICLE 1 : OBJET DU PRESENT ACCORD

Le présent accord a pour objet la mise en conformité des dispositions des actes juridiques régissant le régime de Prévoyance instauré au bénéfice des salariés de Gustave Roussy, sur :

- La formulation des bénéficiaires de ce régime au regard de la nouvelle définition des catégories objectives de salariés issue du décret n°2021-1002 du 30 juillet 2021 ;
- L'obligation réglementaire de maintenir les garanties en cas de suspension du contrat de travail, qu'elle qu'en soit la cause, donnant lieu à versement d'un revenu de remplacement par l'employeur (Instruction interministérielle DSS/3C/5B/2021/127 du 17 juin 2021 abrogée ; Lettre DSS du 19 octobre 2021 ; BOSS-PSC-1430).

ARTICLE 2 : DEFINITION DES CATEGORIES DE SALARIES BENEFICIAIRES DU REGIME DE PREVOYANCE INSTAURE AU SEIN DE GUSTAVE ROUSSY

Bénéficient du régime de Prévoyance instauré au sein de Gustave Roussy, les personnels cadres et non cadres salariés de l'Institut, qu'ils soient engagés par contrat à durée déterminée ou indéterminée, à temps plein ou à temps partiel.

Conformément à l'article R. 242-1-1 du Code de la Sécurité Sociale et en application de l'avenant n°2024-02 du 9 juillet 2024 relatif à la révision du système de classification du personnel praticien et non praticien modifiant la Convention Collective Nationale des Centres de Lutte Contre le Cancer du 1^{er} janvier 1999, est constatée l'existence des 2 catégories objectives de personnels praticiens et non-praticiens au sens du régime de prévoyance :

- La catégorie des cadres à laquelle appartiennent les salariés affectés à un emploi de cadre mentionné dans le tableau de classification des personnels cadres définis à l'article A-1.3.1.2 de la CCN des CLLC du 1^{er} janvier 1999 (positions 6 et 7) et les praticiens ;
- La catégorie des non-cadres à laquelle appartiennent les salariés affectés à un emploi de non-cadre mentionné dans le tableau de classification des personnels non-cadres définis à l'article A-1.3.1.1 de la CCN des CLCC du 1^{er} janvier 1999 (positions 1 à 5).

L'affectation à l'une ou l'autre des 2 catégories est indépendante du statut du salarié au regard des régimes de retraite et s'applique y compris à l'égard des salariés détachés de la fonction publique.

Pour chacune de ces deux catégories objectives de bénéficiaires sont définies des caractéristiques spécifiques et ce, dans le strict respect des dispositions des articles R. 242-1-1 et suivants du Code de la Sécurité Sociale.

Les dispositions du présent article remplacent celles énoncées au sein de l'accord n°96-03 du 19 décembre 1996 ayant instauré le régime de Prévoyance et celles de ses avenants et accords postérieurs.

Elles entraînent par ailleurs la caducité de l'accord n°2014-02 du 10 juin 2014 portant mise en conformité des dispositions de l'accord n°96-03 et de ses avenants sur le régime de prévoyance bénéficiant au personnel de Gustave Roussy.

ARTICLE 3 : MAINTIEN DES GARANTIES EN CAS DE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Le bénéfice des garanties est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu, s'ils sont :

- Bénéficiaires d'un maintien total ou partiel de salaire ou d'un revenu de remplacement par l'employeur y compris en cas de recours à l'activité partielle,
- En arrêt de travail, indemnisés à ce titre par le régime complémentaire de Prévoyance que l'employeur finance en partie.

Le maintien des garanties cesse à la date :

- A laquelle est suspendu ou stoppé le versement du maintien de salaire, du revenu de remplacement ou l'indemnisation du régime de prévoyance,
- De reprise d'une activité professionnelle,
- De liquidation de la pension vieillesse par la Sécurité sociale.

La contribution employeur est maintenue pendant tout le temps que dure l'absence. Le salarié continue quant à lui de payer la cotisation salariale. Elle est prélevée chaque mois par l'employeur sur le salaire maintenu, ou les indemnités journalières ou sur le revenu de remplacement.

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu et qui ne bénéficient d'aucune indemnisation par l'employeur ne bénéficient pas du maintien du bénéfice du régime Prévoyance.

ARTICLE 4 : MAINTIEN DE L'INTEGRALITE DES AUTRES CLAUSES CONTENUES DANS L'ACCORD N°96-03 ET SES AVENANTS ET ACCORDS POSTERIEURS

L'ensemble des autres dispositions relatives à la couverture Prévoyance mise en place pour le personnel Cadre et non Cadre tel que défini à l'article 2 du présent accord, demeurent inchangées.

Aussi, les caractéristiques spécifiques à chacune des catégories objectives définies plus haut, notamment en termes de taux et d'assiette de cotisations demeurent identiques, de même que le niveau de garanties souscrit pour chacune d'elles.

ARTICLE 5 : DUREE DE L'ACCORD ET ENTREE EN VIGUEUR

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur une fois les formalités de dépôt et de publicité accomplies.

ARTICLE 6 : MODALITES DE REVISION DE L'ACCORD

Chaque partie signataire ou chacune de celles ayant adhéré ultérieurement peut demander la révision de tout ou partie du présent accord.

La partie qui prend l'initiative de la révision du présent accord en informe chacun des signataires par tout moyen.

La demande de révision devra indiquer le ou les articles concernés et devra être accompagnée d'un projet de nouvelle rédaction du ou des articles visés.

La Direction prend l'initiative de convoquer l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le mois suivant la réception du courrier de révision.

Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un avenant de révision.

L'avenant de révision se substituera de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie soit à la date qui en aura expressément été convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suivra l'accomplissement des formalités de dépôt.

ARTICLE 7 : MODALITES DE DENONCIATION DE L'ACCORD

Dans le respect des dispositions légales en vigueur (articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail), le présent accord peut être dénoncé en tout ou partie par l'une ou l'autre des parties signataires, sous réserve du respect d'un délai de préavis de 3 mois.

ARTICLE 8 : NOTIFICATION, PUBLICITE ET DEPOT DE L'ACCORD

Gustave Roussy réalisera toutes les mesures de publicité requises. Le présent accord sera déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail. Un exemplaire sera adressé au greffe du Conseil des prud'hommes.

Un exemplaire original sera notifié à chaque organisation syndicale représentative.

Le présent accord sera publié dans son intégralité dans la base de données nationale prévue à l'article L.2231-5-1 du Code du travail, sous une forme anonymisée (article 2 du décret n°2017-752).

fait à Villejuif, le 18 septembre 2014

Pour les organisations syndicales représentatives,

CFDT

GUILLAUME LOUVEL

Pour Gustave Roussy

Marie-Cécile MOCELLIN
Directrice des Ressources Humaines

GUSTAVE ROUSSY
Marie-Cécile MOCELLIN
Directrice des Ressources Humaines
114 rue Edouard Vaillant
94805 VILLEJUIF Cedex
SIRET 751 701 0031

CGT

M. Joseph GUTIERREZ

CGT

FO

Christine FONTAINE

FO

UNSA

Chantal FAUCO