

## **Accord collectif instituant un système de garanties collectives « incapacité, invalidité, décès » obligatoire**

Entre :

1°) La Société SYSCO France, société par actions simplifiée dont le siège est situé 14 rue Gerty Archimède – 75012 PARIS et immatriculée sous le numéro 316 807 015 R.C.S. Paris, représentée aux fins des présentes par Lionel MARILLER, en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines.

Ci-après « la Société

D'une part,

ET

2°) Les Organisations syndicales représentatives au sein de SYSCO France

- La CGT, représentée par Monsieur Renaud MARECAUX, titulaire du pouvoir de signature, et Monsieur Cyril CURNIER délégués syndicaux centraux CGT ;
- F.G.T.A. – F.O, représentée par Monsieur Smaïl OUAZZINE délégué syndical central F.G.T.A. – F.O. ;
- CFDT, représentée par Monsieur Frédéric LACQUEMANT délégué syndical central CFDT ;
- CFE/CGC – CSN, représentée par Madame Magali LLOP, titulaire du pouvoir de signature, et par Monsieur Alexandre BOUCHY, délégués syndicaux centraux ;

En présence de :

- SIPED représenté par Monsieur Sacha LEGOADEC délégué syndical central SIPED ;

D'autre part,

Ci-après et ensemble « les Parties »

Les organisations syndicales représentatives et la direction se sont réunies pour définir les modalités d'une protection sociale complémentaire en matière de garanties « incapacité, invalidité, décès » au sein de l'entreprise.

## PREAMBULE

SYSKO France est issue de la fusion des sociétés Brake France Service et Davigel, intervenue le 30 avril 2018.

Dans le cadre des négociations préalables à l'opération de fusion juridique des deux entités précitées, un accord de méthode sur la représentation des salariés a été signé le 19 décembre 2017. Dans cet accord, il est prévu en son article 9 « *Règles transitoires sur le fonctionnement du statut individuel et collectif post-fusion* » qu'il « *est garanti à tous les salariés qu'ils continueront de bénéficier du régime de couverture complémentaire applicable au sein de leur entité d'origine avant la fusion et jusqu'à la conclusion d'un accord d'harmonisation.* »

L'harmonisation des régimes de prévoyance et frais de santé a donc pour but premier de formaliser par Accord Collectif des régimes communs à l'ensemble des salariés SYSCO France.

Parallèlement, les régimes frais de santé doivent être mis en conformité avec la nouvelle législation (100% Santé et contrat responsable) dès le 1<sup>er</sup> janvier 2020, pour permettre de continuer de bénéficier des exonérations fiscales et sociales.

Les régimes cibles devront également permettre de retrouver une stabilité des résultats techniques, en particulier en prévoyance, afin de pérenniser les cotisations dans le temps et limiter le risque de résiliation par l'assureur.

C'est dans ce contexte que se sont engagées au printemps 2019 des discussions entre la Direction et les Organisations syndicales représentatives dans l'entreprise sur les thèmes de la Prévoyance et des Frais de santé.

Lors des 3 premières réunions de négociation, les constats ci-dessous ont été partagés avec les partenaires sociaux :

- Des régimes prévoyance et frais de santé existants déficitaires
- Des majorations importantes à prévoir au 1er janvier 2020 : jusqu'à +30% pour la prévoyance Davigel et +12% pour celle de Brake
- Des assureurs qui refusent de répondre à l'appel d'offres en raison de ce contexte déficitaire.

Les parties ont aussi convenu que la protection sociale complémentaire constitue un élément important de la politique sociale de l'entreprise Sysco France.

C'est ainsi que les orientations suivantes ont été définies comme cadre pour la négociation :

- Rééquilibrer les régimes pour garantir leur pérennité
- Garantir une meilleure prise en charge pour les prescriptions des arrêts maladie de longue durée
- Garantir un régime frais de santé de base équivalent à celui existant chez Davigel tout en proposant des options facultatives
- Contracter avec un seul assureur pour tous les régimes et pour toutes les Sociétés de Sysco en France afin de permettre la mutualisation des risques et d'assurer les salariés au meilleur rapport qualité/prix possible.
- Sur le régime de prévoyance, homogénéiser le taux de prise en charge par l'employeur de la cotisation, quel que soit le statut cadres / non cadres.

*C*

*PL*

*SG*

*QH*

*2*

*LM*

Le présent accord vise à instaurer et décrire les garanties et les conditions du système de garanties collectives de prévoyance complémentaire obligatoire mis en place.

Un second accord est rédigé pour définir les modalités, conditions et garanties du système de garanties collectives complémentaire obligatoire frais de santé mis en place au sein de l'entreprise.

Après 5 réunions de négociations, les 26 avril, 27 juin, 17 septembre, 10 et 17 octobre 2019, il a donc été décidé ce qui suit, en application de l'article L 911-1 du Code de la sécurité sociale.

## ARTICLE 1 - OBJET

L'objet du présent accord est d'instituer un système de garanties collectives complémentaire « incapacité, invalidité, décès » obligatoire, permettant aux salariés de bénéficier de prestations complétant celles servies par les organismes de sécurité sociale.

L'adhésion au contrat collectif d'assurance souscrit par la société auprès d'un organisme habilité est obligatoire et s'impose donc dans les relations individuelles de travail.

Les dispositions du présent accord se substituent à celles résultant d'accords d'entreprise ou d'établissements, d'accords référendaires, de décisions unilatérales de l'employeur, d'usages ou de pratiques sociales de même nature, antérieurement en vigueur au sein de la Société.

## ARTICLE 2 - PERSONNEL BENEFICIAIRE

Le système de garanties collectives de prévoyance complémentaire obligatoire s'applique à l'ensemble du personnel de l'entreprise.

L'adhésion de ces personnes au système de garanties collectives de prévoyance complémentaire revêt un caractère obligatoire.

L'adhésion des salariés est maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'employeur. Dans une telle hypothèse, l'employeur verse une contribution calculée selon les règles applicables à la catégorie dont relève le salarié pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisé. Parallèlement, le salarié doit continuer à acquitter sa propre part de cotisations.

## ARTICLE 3 – FINANCEMENT

Le financement du système de garanties collectives est assuré par des cotisations exprimées en pourcentage des salaires bruts déclarés par l'entreprise aux administrations fiscales et sociales par répartition entre l'employeur à 60% et le salarié à 40%, comme suit :

	Salariés relevant des Articles 4 et 4 Bis	Salariés ne relevant pas des Articles 4 et 4 Bis
Part patronale	1.55% TA – 1.82% TB TC	1.22% TA – TB
Part salariale	1.03% TA – 1.21% TB TC	0.81% TA – TB
Total	2.58% TA – 3.03% TB TC	2.03% TA – TB

(TA = 1 plafond de sécurité sociale

TB = jusqu'à 4 plafonds de sécurité sociale

TC = jusqu'à 8 plafonds de sécurité sociale)

Les éventuelles évolutions futures des cotisations seront réparties entre l'employeur et les salariés dans les mêmes proportions que la répartition des cotisations fixée à l'article 3 du présent accord.

#### ARTICLE 4 – GARANTIES

Les garanties qui sont annexées au présent accord à titre informatif, ont été élaborées par accord des parties au contrat d'assurance. En aucun cas, elles ne sauraient constituer un engagement pour la société, qui n'est tenue, à l'égard de ses salariés, qu'au seul paiement des cotisations et à la couverture, a minima, des garanties imposées par le régime issu de la convention collective de branche applicable. Par conséquent, les garanties figurant en annexe relèvent de la seule responsabilité de l'organisme assureur, au même titre que les modalités, limitations et exclusions de garanties.

Le présent régime ainsi que le contrat d'assurance précité sont mis en œuvre conformément aux prescriptions de l'article L.242-1, alinéa 6 et 8 du Code de la sécurité sociale, de l'article 83, 1<sup>e</sup> quater du Code général des impôts, ainsi que des décrets pris en application de ces dispositions.

#### ARTICLE 5 – PORTABILITE

Les salariés pourront bénéficier du maintien des garanties en vigueur dans l'entreprise, en cas de rupture de leur contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par l'assurance chômage, dans les conditions prévues à l'article L.911-8 du Code de la sécurité sociale.

A défaut de communication des justificatifs de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage, l'ancien salarié perd le bénéfice du régime et, par conséquent, le droit aux prestations correspondantes.

#### ARTICLE 6 – ENTREE EN VIGUEUR, DUREE, REVISION, DENONCIATION

Le présent accord annule et remplace tous les accords ou usages conclus antérieurement et ayant le même objet.

L'accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

The image shows several handwritten signatures and initials in blue ink. At the top right, there is a large, stylized signature that appears to be 'FL'. Below it, towards the center-right, is another signature that looks like 'JM'. To the left of 'JM', the number '4' is written. In the bottom right corner, there is a signature that includes the letters 'LM'. In the bottom left corner, there is a signature that includes the letters 'A' and 'D'.

Il pourra être modifié selon le dispositif prévu aux articles L 2261-7-1 et L 2261-8 du Code du travail.

Il pourra également être dénoncé à tout moment, soit par la direction de l'entreprise, soit par l'ensemble des organisations syndicales représentatives de salariés signataires. La dénonciation sera régie par les articles L 2261-9 et suivants du Code du travail. Le préavis de dénonciation est fixé à trois mois.

Conformément à l'article L.912-3 du Code de la sécurité sociale, les rentes en cours de service à la date de changement d'organisme assureur (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, la société s'engage à organiser la prise en charge des obligations ci-dessus définies, soit par l'organisme dont le contrat a été résilié, soit par le nouvel organisme assureur.

La résiliation par l'organisme assureur du contrat d'assurance entraîne de plein droit la caducité du présent accord par disparition de son objet.

Afin d'assurer le suivi et, le cas échéant, les arbitrages nécessaires à l'application du présent accord, les parties conviennent de constituer une commission de suivi qui sera composée de 5 personnes suivantes :

- Des représentants de la Direction de l'entreprise,
- Un représentant de l'organisme gestionnaire
- Un représentant pour chacune des organisations syndicales signataire du présent accord

Le suivi de la mise en œuvre de l'accord sera réalisé lors d'une commission de suivi biannuelle.

La mission de la commission de suivi est la suivante :

- Suivi des comptes fournis chaque année par l'organisme gestionnaire ;
- Examen des garanties dans le but d'optimiser le rapport cotisations/prestations ;
- Ré-examen du choix de l'organisme assureur et gestionnaire du contrat lorsque celui-ci semble nécessaire.

## ARTICLE 7 – INFORMATION DES SALARIES

Une copie du présent accord sera portée à l'attention du personnel par voie d'affichage au sein de l'entreprise, ainsi que sur le site Intranet de l'entreprise.

En sa qualité de souscripteur, la société remettra 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.

Les salariés de la société seront informés individuellement, selon la même méthode, de toute modification de leurs droits et obligations.

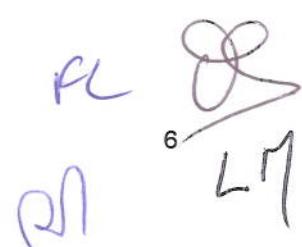
*PL* *BM*  
5  
*RJ* *LM*

## **ARTICLE 8 – DEPOT ET PUBLICITE**

Le présent accord sera déposé :

- Sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail (accessible depuis le site [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr)),
- En un exemplaire au secrétariat-greffé du Conseil de Prud'hommes,
- Et un exemplaire à l'OPNC (Observatoire Paritaire de la Négociation Collective).

Le présent accord fera par ailleurs l'objet des mesures de publication légale, et sera notamment intégralement versé, de façon anonyme, à moins que les parties ne s'accordent sur une publication partielle, dans une base de données nationale dont le contenu est publié en ligne.  
Un exemplaire sera adressé à chaque organisation syndicale signataire ou adhérente.



PL  
6  
LH  
RJ

A Limonest, le 30 Octobre 2019.

Signature

Pour la Société Sysco France  
Lionel MARILLER,

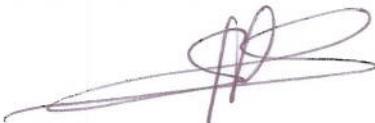


Pour l'Organisation Syndicale C.G.T.,  
Monsieur Renaud MARECAUX,

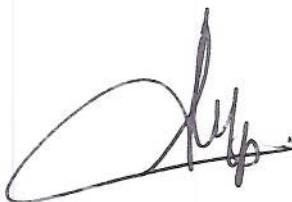
Pour la Fédération des Services C.F.D.T.,  
Monsieur Frédéric LACQUEMANT,



Pour l'Organisation Syndicale FGTA-FO,  
Monsieur Smail OUAZZINE,



Pour l'Organisation Syndicale CFE-CGC / CSN,  
Madame Magali LLOP,





CCN 3044 - Commerce de Gros

## Personnel de relevant pas des Art 4 &amp; 4 Bis

Prestations	EMPLOYES / OUVRIERS Régime prévoyance en % du salaire annuel brut TA + TB
<b>Capital décès Toutes causes ou perte totale et irréversible d'autonomie</b>	
Célibataire, veuf, divorcé, séparé judiciairement sans enfant à charge	120%
Marié, Pacsé sans enfant à charge	200%
Quelle que soit la situation de famille avec un enfant à charge	240%
Majoration par personne à charge supplémentaire	40%
<b>Capital supplémentaire en cas de décès accidentel ou perte totale et irréversible d'autonomie par accident</b>	
Célibataire, veuf, divorcé, séparé judiciairement sans enfant à charge	100%
Marié Pacsé sans enfant à charge	100%
Quelle que soit la situation de famille avec un enfant à charge	100%
Majoration par personne à charge supplémentaire	
<b>Rente éducation</b>	
<i>Rente annuelle d'éducation par enfant à charge jusqu'au 28ème anniversaire :</i>	
- jusqu'au 10ème anniversaire	4%
- du 10ème au 18ème anniversaire	6%
- du 18ème au 28ème anniversaire (si étude)	9%
Enfant handicapé	Rente viagère
Majoration en cas de décès du conjoint simultané ou après l'adhérent	50%
<b>Obsèques</b>	
Frais d'obsèques du conjoint/PACSE, d'un enfant à charge <i>Pour les enfants de moins de 12 ans, le capital est limité au montant des frais d'obsèques réellement engagés</i>	150% PMSS y compris au décès de l'assuré
<b>Décès du conjoint simultané ou postérieur à celui de l'assuré (garantie double effet)</b>	
Si le veuf ou la veuve de l'assuré, décède avant l'âge de 65 ans, il est versé un capital fixé à : <i>Ce capital est réparti entre les enfants à charge au moment du décès du salarié et encore à la charge du conjoint lors de son décès.</i>	100% du capital prévu en cas de décès toutes causes selon la situation de famille
<b>Incapacité de travail</b>	
<i>Sous déduction des prestations de la Sécurité Sociale</i>	
Franchise	Moins d'un an d'ancienneté
Indemnisation	A compter du 61ème jour d'arrêt de travail
	85% du salaire brut
	Plus d'un an d'ancienneté
	<i>En cas de maladie</i>
	du 4ème au 7ème jour d'arrêt pour les arrêts de +30 jours continus 85% du salaire brut limité à 100% du net
Franchise et indemnisation	à compter du 8ème jour d'arrêt de travail continu 85% du salaire brut sous déduction des prestations SS et du salaire versé par l'employeur au titre du maintien et selon la CCN dont il relève
	<i>En cas d'accident du travail / maladie professionnelle / hospitalisation de + de 24 heures</i>
	du 1er au 7ème jour d'arrêt 85% du salaire brut sous déduction des prestations SS et du salaire versé par l'employeur au titre du maintien et selon la CCN dont il relève
Franchise et indemnisation	à compter du 8ème jour d'arrêt de travail continu 85% du salaire brut sous déduction des prestations SS et du salaire versé par l'employeur au titre du maintien et selon la CCN dont il relève
<b>Invalidité</b>	
<i>Sous déduction des prestations de la Sécurité Sociale</i>	
Rente invalidité 1ère catégorie	51%
Rente invalidité 2ème et 3ème catégorie	85%
<b>Invalidité permanente totale ou partielle vie professionnelle</b>	
Taux d'invalidité compris entre 33% et 66%	3n/2x85%
Taux d'invalidité égal ou supérieur à 66%	85%

N = taux d'incapacité permanente partielle retenue par la Sécurité Sociale

PA DS  
PA L7



CCN 3044 - Commerce de Gros

*Personnel relevant des Art 4 & 4Bis*

Prestations	Régime prévoyance en % du salaire annuel brut TA + TB + TC	Option 2
Capital décès Toutes causes ou perte totale et irréversible d'autonomie	Option 1 & PTIA	Option 2
Célibataire, veuf, divorcé, séparé judiciairement sans enfant à charge	255%	
Marié, Pacsé sans enfant à charge	370%	255%
Quelle que soit la situation de famille avec un enfant à charge	450%	
Majoration par personne à charge supplémentaire	80%	
<b>Capital supplémentaire en cas de décès accidentel ou perte totale et irréversible d'autonomie par accident</b>		
Célibataire, veuf, divorcé, séparé judiciairement sans enfant à charge	100% TA TB TC	
Marié Pacsé sans enfant à charge	100% TA TB TC	
Quelle que soit la situation de famille avec un enfant à charge	100% TA TB TC	
Majoration par personne à charge supplémentaire	Néant	
<b>Rente éducation</b>	Option 1	Option 2
<i>Rente annuelle d'éducation par enfant à charge jusqu'au 28ème anniversaire :</i>		
- jusqu'au 10ème anniversaire		8%
- du 10ème au 18ème anniversaire		12%
- du 18ème au 28ème anniversaire (si étude)		15%
Enfant handicapé		rente viagère
<b>Obsèques</b>		
Frais d'obsèques conjoint	150% PMSS y compris pour le décès de l'assuré	
Frais d'obsèques enfant à charge (Frais réels pour les -12 ans)		
<b>Décès du conjoint simultané ou postérieur à celui de l'assuré (garantie double effet)</b>		
Si le veuf ou la veuve de l'assuré, décède avant l'âge de 65 ans, il est versé un capital à répartir entre les enfants encore à charge fixé à :	100% du capital prévu en cas de décès toutes causes selon la situation de famille de l' <u>option 1</u>	
<b>Incapacité de travail</b>	<i>Sous déduction des prestations de la Sécurité Sociale</i>	
Moins d'un an d'ancienneté	Moins d'un an d'ancienneté	
Franchise	A compter du 61ème jour d'arrêt de travail	
Indemnisation	85% du salaire brut	
Plus d'un an d'ancienneté	Plus d'un an d'ancienneté	
<i>En cas de maladie</i>	<i>En cas de maladie</i>	
	du 4ème au 7ème jour d'arrêt pour les arrêts de +30 jours continus 85% du salaire brut limité à 100% du net	
Franchise et indemnisation	à compter du 8ème jour d'arrêt de travail continu 85% du salaire brut sous déduction des prestations SS et du salaire versé par l'employeur au titre du maintien et selon la CCN dont il relève	
<i>En cas d'accident du travail / maladie professionnelle / hospitalisation de + de 24 heures</i>	En cas d'accident du travail / maladie professionnelle / hospitalisation de + de 24 heures	
	du 1er au 7ème jour d'arrêt 85% du salaire brut sous déduction des prestations SS et du salaire versé par l'employeur au titre du maintien et selon la CCN dont il relève	
Franchise et indemnisation	à compter du 8ème jour d'arrêt de travail continu 85% du salaire brut sous déduction des prestations SS et du salaire versé par l'employeur au titre du maintien et selon la CCN dont il relève	
<b>Invalidité</b>	<i>Sous déduction des prestations de la Sécurité Sociale</i>	
Rente invalidité 1ère catégorie	51%	
Rente invalidité 2ème et 3ème catégorie	85%	
<b>Invalidité permanente totale ou partielle vie professionnelle</b>		
Taux d'invalidité compris entre 33% et 66%	3n/2x85%	
Taux d'invalidité égal ou supérieur à 66%	85%	

N = taux d'incapacité permanente partielle retenue par la Sécurité Sociale

PMSS = Plafond Mensuelle de la Sécurité Sociale

C  
PL JS  
RM LM