

**ACCORD RELATIF AU COMPLEMENT FAMILIAL**

Entre :

**La société BPCE ASSURANCES PRODUCTION SERVICES (APS)**, Société par actions simplifiée au capital de 76 000 euros,  
Immatriculée au RCS de Paris sous le N° B 501 633 275,  
Dont le siège social se situe : 88 avenue de France - 75013 PARIS,  
Représentée par Monsieur , en qualité de Président, dûment habilité à cet effet

**D'une part,**

ET

**LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES DE SALARIES SUIVANTES :**

**- Le syndicat CFDT**

Représenté par Monsieur , agissant en qualité de Délégué Syndical,

**- Le syndicat CGT**

Représenté par Monsieur , agissant en qualité de Délégué Syndical,

**- Le syndicat UNSA**

Représenté par Madame , agissant en qualité de Délégué Syndical,

**D'autre part,**

Il a été préalablement exposé ce qui suit.

## **Préambule**

Conformément aux dispositions de l'article 1-c) de l'accord du 1<sup>er</sup> juillet 2019 sur la rémunération, le temps de travail et la répartition de la valeur ajoutée signé par la Direction, la CFDT, la CGT et l'UNSA, l'ensemble des partenaires sociaux ont souhaité concrétiser leur volonté commune de mise en place d'un complément familial dans l'entreprise.

Celle-ci s'est traduite par la signature d'un accord dédié visant à définir les modalités de mise en place du dispositif. Ainsi, cette négociation s'est inscrite dans le cadre des réunions de négociation du bloc I de l'année 2019, qui se sont tenues le 14 mars 2019, le 09 mai 2019, le 21 mai 2019 et le 27 juin 2019.

Au cours des différentes réunions, les partenaires sociaux ont convenu que la mise en place d'un complément familial doit bénéficier à un maximum de salariés qui ont des enfants, en prenant en compte les différents impacts pécuniaires générés à chaque âge de l'enfant. Bien qu'étant un dispositif social, les parties rappellent que ce dispositif ne doit pas néanmoins consister à faire porter tous les efforts sociaux de l'entreprise sur les salariés qui ont des enfants à charge. C'est pourquoi il est complémentaire à d'autres dispositifs comme, par exemple, le CESU, les mesures relatives aux seniors ou celles relatives aux travailleurs en situation de handicap...

L'objectif de cette négociation pour ce qui concerne le complément familial a donc été de permettre aux collaborateurs de l'entreprise de bénéficier d'une indemnité adaptée aux besoins des salariés, en fonction de l'âge de leur enfant.

Cet accord renforce donc également la politique de BPCE APS sur la parentalité, en complément de mesures telles que les remboursements des frais de garde de jeunes enfants, l'élargissement des droits légaux dans le cadre des congés maternité (en application de la convention collective) ou le complément de salaire dans le cadre du congé paternité.

Les parties ont convenu de la mise en place progressive du dispositif de complément familial échelonnée sur trois ans (2020, 2021, 2022), sauf circonstances exceptionnelles dûment partagées avec les organisations syndicales représentatives.

Lors de ces réunions, les partenaires sociaux ont convenu des dispositions du texte ci-après :

## **Article 1 : Bénéficiaires**

Est bénéficiaire du complément familial tout salarié de BPCE APS en activité au sein de l'entreprise dès lors qu'il assure la charge effective et permanente d'un ou plusieurs enfants.

Lorsque les parents appartiennent l'un et l'autre au personnel de BPCE APS, l'indemnité est versée à l'un ou l'autre ou à chacun par moitié. En cas de séparation<sup>1</sup>, il est attribué au conjoint<sup>2</sup> qui a la charge effective des enfants.

---

<sup>1</sup> Divorce, séparation de droit ou de fait ou cessation de vie commune pour les concubins

<sup>2</sup> Conjoint, concubin ou pacsé

## **Article 2 : Conditions d'attribution**

### **a) La charge effective et permanente d'un enfant**

Cette charge permanente, conditionnée par la production de justificatifs en fonction de la situation de l'enfant, comporte, outre les frais d'entretien (logement, nourriture, habillement...) tirés des obligations alimentaires faites aux parents de l'enfant par le droit civil (art. 203 et 213 du code civil), les autres responsabilités parentales relatives aux devoirs de garde, de surveillance et d'éducation dans le but de protéger l'enfant dans sa sécurité, sa santé, sa moralité (art. 371-2 du code civil).

### **b) Conditions relatives à l'enfant à charge**

L'enfant doit être à la charge fiscale et sociale du parent salarié demandeur.

La notion d'enfant à charge sociale est celle retenue pour les prestations familiales, à savoir :

- L'enfant répondant aux définitions fixées par le Code de la Sécurité Sociale pour l'attribution des Allocations Familiales (art. L.512-3 et décrets d'application)
- L'enfant âgé de plus de 20 ans poursuivant des études ayant permis son immatriculation à la Sécurité Sociale étudiante.

Dans cette hypothèse, le versement du complément familial cessera en tout état de cause lorsque l'enfant aura atteint son 25<sup>e</sup> anniversaire.

- L'enfant ayant quitté le système scolaire ou universitaire et inscrit en tant que demandeur d'emploi.

Dans cette hypothèse, le complément familial pourra être maintenu pendant une durée maximum de 6 mois suivant immédiatement la sortie du système scolaire ou universitaire, et au plus tard jusqu'au 25<sup>e</sup> anniversaire, à la condition qu'il soit inscrit comme demandeur d'emploi et sur justificatif mensuel de l'inscription au Pôle Emploi (pour les seules périodes d'absences d'activités).

### **c) Justificatifs**

Le versement du complément familial est subordonné à la production des justificatifs suivants en fonction de la situation de l'enfant :

- Certificat de scolarité ou certificat d'immatriculation à la Sécurité Sociale étudiante de l'enfant,
- Attestation d'inscription au Pôle Emploi,
- Un certificat de scolarité, une attestation de stage de formation professionnelle ou un contrat d'apprentissage rémunéré à moins de 55% du SMIC,
- Une attestation d'inscription à Pôle Emploi comme demandeur d'emploi (fournie mensuellement),

- Un certificat médical attestant de l'impossibilité pour l'enfant de se livrer à une activité professionnelle par suite d'un handicap ou d'une maladie chronique.

Dans tous les cas, le versement est conditionné :

- Au renseignement de la charge de l'enfant et à la production du certificat de naissance ou d'adoption ou d'une copie du livret de famille
- À la production du dernier avis d'imposition édité par l'administration fiscale (page1 et 2) faisant apparaître le nombre de part fiscal (en occultant les revenus déclarés).

Il est rappelé que tout changement de situation susceptible de modifier les montants des prestations familiales doit toujours être signalé immédiatement à la Direction des Ressources Humaines.

### **Article 3 : Régime social et fiscal**

Le complément familial ayant le caractère de supplément de rémunération est soumis à l'impôt sur le revenu et est assujéti aux cotisations sociales.

### **Article 4 : Montant**

Le complément familial est versé mensuellement par douzième du montant annuel. En cas de travail à temps partiel ou d'absence non payée, les retenues sur le montant de ce complément familial sont effectuées dans les mêmes conditions que celle opérées sur le salaire.

Le complément familial est composé d'une indemnité principale et d'une majoration selon l'âge de l'enfant, indexé sur l'indice suivant : base mensuelle de calcul servant à la détermination des prestations familiales (BMAF), dont le montant est fixé par décret (revalorisation de 0,3% au 1<sup>er</sup> avril 2019, valeur de référence au 1<sup>er</sup> janvier 2019 : 413,16€)

Ces indemnités sont versées jusqu'à la fin du mois de l'anniversaire de l'enfant et au plus tard jusqu'au 25<sup>e</sup> anniversaire.

Chaque année, l'indexation du montant du complément familial sera réalisée :

- Avec effet rétroactif au premier jour du mois civil de la publication du décret fixant la BMAF
- Avec effet différé à compter du premier jour du mois civil suivant celui de la publication du décret fixant la BMAF si celui-ci est publié à compter du 10 du mois.

A date de signature du présent accord, et à titre informatif, le barème en vigueur est le suivant :

MONTANTS MENSUELS BRUTS PAR ENFANT				MONTANTS ANNUELS BRUTS PAR ENFANT
Age	Indemnité principale	Majoration	Montant total	Montant total
0 – 5	15,39	26,25	41,64	499,68
6 – 10	15,39	49,98	65,37	784,44
11 – 16	15,39	63,23	78,62	943,44
17 – 24	15,39	71,02	86,41	1 036,92

Comme rappelé en préambule du présent accord, le complément familial sera mis en place progressivement à compter de l'année 2020 et échelonnée sur une durée de trois ans (sauf circonstances exceptionnelles dûment partagées avec les organisations syndicales représentatives) comme suit :

- Pour l'année 2020, le montant alloué aux collaborateurs éligibles correspondra à 1/3 du barème cible.
- Pour l'année 2021, le montant alloué aux collaborateurs éligibles correspondra à 2/3 du barème cible.
- Pour l'année 2022, le montant alloué aux collaborateurs éligibles correspondra à la totalité du barème cible.

#### **Article 5 : Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et s'appliquera à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Il pourra être révisé dans les conditions fixées à l'article L.2261-7-1 et suivants du code du travail.

Il pourra être dénoncé par l'une des parties signataires dans les conditions fixées à l'article L.2261-9 du code du travail.

#### **Article 6 : Formalités de dépôt et de publicité**

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Conformément aux dispositions de l'article D. 2231-4 du Code du travail, il sera déposé sur la plateforme de téléprocédure prévue à cet effet.

Le présent accord sera également remis au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Il sera par ailleurs porté à la connaissance de l'ensemble des salariés concomitamment à la procédure de dépôt.

À Paris, le 01/07/ 2019

En 6 exemplaires originaux,

Pour l'Entreprise : (Signature+ cachet de l'entreprise)  
Représenté par Monsieur J

Pour les organisations syndicales : (Signature)

Représentées par

Pour le syndicat CFTD

Pour le syndical CGT

Madame Marie-Laure PETIT  
Pour le syndicat UNSA