

Brochure n° 3125

Convention collective nationale

IDCC : 1586. – **INDUSTRIES CHARCUTIÈRES**

ACCORD DU 6 OCTOBRE 2006

RELATIF À L'AMÉLIORATION DU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : *ASET0750231M*

IDCC : 1586

Entre :

La fédération française des industriels, traiteurs, transformateurs de viandes.

D'une part, et

La fédération générale agroalimentaire FGA-CFDT ;

La fédération générale des travailleurs de l'alimentation, des tabacs et allumettes, des services annexes FO ;

La confédération française de l'encadrement CGC, fédération agro-alimentaire ;

La fédération nationale des syndicats de l'alimentaire CFTC-CSFV.

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord a pour objet de modifier et d'améliorer les dispositions de l'accord du 7 mars 2001 dans le cadre de la convention collective nationale des industries charcutières (charcuterie, salaisons, conserves de viandes) relatif au régime de prévoyance applicable dans la branche.

En effet, les partenaires sociaux ont décidé d'améliorer le régime de prévoyance en créant une garantie incapacité de travail, ils ont également décidé de modifier la répartition des cotisations relatives aux garanties conventionnelles existantes entre l'employeur et le salarié et ont fixé le taux de cotisation de la nouvelle garantie créée.

Les modalités de l'ensemble du régime de prévoyance sont définies ci-après.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises ou établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries charcutières (charcuteries, salaisons, conserves de viandes).

Article 2

Bénéficiaires

Les bénéficiaires des garanties prévues par le présent accord sont les salariés non cadres titulaires d'un contrat de travail : les ouvriers, les employés les techniciens et agents de maîtrise ne cotisant pas à un régime de prévoyance des cadres.

Sont exclus de l'application du présent accord les VRP.

Article 3

Salaire de référence

Le salaire de référence pour la garantie en cas de décès ou d'invalidité permanente et totale est le salaire brut annuel soumis à cotisation durant les 4 trimestres civils précédant immédiatement le décès ou la déclaration en invalidité permanente et totale du salarié, plafonné à la tranche B. La tranche A correspond à la fraction de salaire au plus égale au salaire annuel plafond de la sécurité sociale. La tranche B correspond à la fraction de salaire comprise entre le salaire annuel plafond de la sécurité sociale et 4 fois celui-ci.

Le salaire servant de base au calcul des indemnités journalières de la garantie incapacité de travail est le salaire mensuel moyen brut plafonné à la tranche B des 12 derniers mois civils précédant l'arrêt de travail ouvrant droit aux garanties du régime de prévoyance.

Article 4

Garanties

Le présent accord institue au profit des salariés les garanties suivantes :

Article 4.1

Garantie décès toute cause
ou invalidité permanente et totale

En cas de décès toutes causes ou d'invalidité permanente et totale du salarié est prévu le versement d'un capital représentant 100 % du salaire annuel de référence majoré de 20 % par enfant à charge.

En cas de décès du conjoint survivant non remarié, que ce décès soit simultané ou postérieur à celui du salarié, un second capital égal à 100 % du salaire de référence est réparti par parts égales entre les enfants à la charge du conjoint, initialement à la charge du salarié.

En cas d'invalidité permanente et totale du salarié de 3^e catégorie, il lui est versé un capital identique à celui prévu ci-dessus en cas de décès toutes causes. Ce capital est versé au salarié en 4 fois (1 fois par trimestre) dans l'année civile suivant la déclaration d'invalidité permanente et totale de 3^e catégorie par la sécurité sociale. Ce versement met fin à la garantie décès. En cas de décès du salarié invalide avant le paiement total du capital, le montant restant dû est versé au(x) bénéficiaire(s) du capital décès.

Pour l'application de la garantie, sont considérés comme étant à charge, indépendamment de la position fiscale, les enfants légitimes, naturels, recueillis, adoptifs, reconnus du participant, suivants :

- les enfants mineurs ;
- les enfants âgés de moins de 25 ans :
 - s'ils poursuivent leurs études dans le cycle secondaire ou dans un établissement permettant leur affiliation au régime de sécurité sociale des étudiants ;
 - s'il sont en apprentissage ;
 - s'ils sont inscrits auprès de l'ANPE comme demandeurs d'emploi et non indemnisés par le régime d'assurance chômage ;
- quel que soit leur âge :
 - les enfants handicapés, si avant leur 21^e anniversaire, ils sont titulaires de la carte d'invalidité civile, et bénéficiaire de l'allocation spéciale des adultes handicapés ;
 - les enfants accomplissant leur service militaire, s'ils étaient à charge avant l'incorporation.

Sont également pris en considération :

- dans les mêmes conditions, les enfants du conjoint du participant, sous réserve qu'ils vivent au foyer du participant ;
- l'enfant du participant né viable moins de 300 jours après le décès du participant.

Article 4.2

Garantie rente éducation

En cas de décès ou d'invalidité permanente et totale du salarié, est prévu au bénéficiaire des enfants à charge le versement d'une rente éducation dont le montant est fixé à :

- jusqu'au 16^e anniversaire de l'enfant : 6 % du salaire de référence ;
- au-delà et jusqu'au 18^e anniversaire : 8 % du salaire de référence (jusqu'au 26^e anniversaire de l'enfant si ce dernier est apprenti, étudiant, au service national ou demandeur d'emploi inscrit à l'ANPE et non indemnisé par le régime d'assurance chômage).

De plus, si l'enfant est reconnu invalide 2^e ou 3^e catégorie par la sécurité sociale avant son 21^e anniversaire, il lui est versé une rente à hauteur de 6 % du salaire de référence jusqu'à son 16^e anniversaire, puis une rente viagère à hauteur de 8 % du salaire de référence.

Pour les enfants orphelins de père et de mère, la rente est doublée.

Le montant de la rente éducation est revalorisé chaque année.

Sont considérés comme enfants à charge, les enfants du salarié, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs ou reconnus :

- jusqu'à leur 18^e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26^e anniversaire, et sous condition, soit :
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
 - d'être en apprentissage ;
 - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail dans des organismes publics ou privés de formation, et d'autre part l'acquisition d'un savoir faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
 - d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrit auprès de l'ANPE comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;
 - d'être employés dans un centre d'aide par le travail en tant que travailleurs handicapés ;
- sans limitation de durée en cas d'invalidité reconnu avant le 26^e anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie de la sécurité sociale, justifiée par un avis médical ou tant que l'enfant invalide bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civile, sous réserve d'être âgé de moins de 26 ans à la date du décès du salarié.

Par assimilation, sont considérés à charge, s'ils remplissent les conditions indiquées ci-dessus, les enfants à naître et nés viables et les enfants recueillis – c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire lié par un Pacs – du participant décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est par tenu au versement d'une pension alimentaire.

Article 4.3

Garantie incapacité de travail

En cas d'incapacité de travail pour cause de maladie, accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle, les salariés bénéficient des dispositions de l'accord de mensualisation du 22 juin 1979 conclu dans diverses branches des industries agroalimentaires, auxquelles s'ajoutent pour les salariés agents de maîtrise et techniciens assimilés les dispositions de l'article 9 de l'annexe « techniciens et agents de maîtrise » de la convention collective.

Lorsque cette incapacité de travail se poursuit au-delà des périodes prévues par l'accord de mensualisation susvisé, les salariés bénéficient d'une indemnisation complémentaire à celle de la sécurité sociale à hauteur de 66,66 % du salaire de référence brut, et ce jusqu'au 1095^e jour d'arrêt de travail.

Sont couverts, les salariés non cadres dont le contrat de travail est toujours en vigueur, qui se trouvent être en arrêt de travail au jour ou postérieurement à la date d'effet du présent accord (art 9). A cet effet, les entreprises devront, au jour de leur adhésion, transmettre à l'organisme assureur désigné à l'article 7 du présent accord, la liste de leurs salariés en arrêt de travail.

Du fait de cette garantie et des avantages qui en découlent, dans les cas de l'indemnisation de la maladie sans hospitalisation et de l'accident du trajet sans hospitalisation, le nombre de jours indemnisés aux 2/3 de la rémunération lorsque le salarié a une ancienneté supérieure à 28 ans (Cf. accord de mensualisation susvisé) est remplacé par la garantie prévue au paragraphe ci-dessus de portée plus générale.

Pour les salariés bénéficiaires qui n'ont pas l'ancienneté requise pour bénéficier des dispositions de l'accord de mensualisation susvisé, l'indemnisation complémentaire de l'incapacité de travail prend effet après un arrêt de travail continu de 180 jours.

Le service des indemnités journalières complémentaires cesse :

- à la date de cessation de versement des indemnités journalières de la sécurité sociale ;
- lors de la reprise du travail du salarié ;
- au décès du salarié ;
- lors de la mise en invalidité ;
- à la date de liquidation de la pension vieillesse pour inaptitude versée par la sécurité sociale ;
- au plus tard au 65^e anniversaire.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance, ainsi que de tout autre revenu ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Article 5

Revalorisation

Les prestations versées en cas de longue maladie sont revalorisées annuellement sur la base de l'évolution du point ARRCO.

Article 6

Cotisations et répartitions

GARANTIE	TAUX de cotisation	PART EMPLOYEUR	PART SALARIÉ
Décès	0,24 %	0,215 %	0,025 %
Rente éducation	0,16 %	0,08 %	0,08 %
Incapacité de travail	0,19 %	-	0,19 %
Total	0,59 %	0,295 %	0,295 %

Selon le tableau ci-dessus, la répartition du total des cotisations est établie sur la base de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié. Il est à noter que le taux de cotisation du régime incapacité de travail est de 100 % à la charge du salarié permettant de bénéficier de certains avantages liés à la réglementation.

Article 7

Désignation de l'organisme assureur

ISICA Prévoyance (Institution nationale de prévoyance des salariés des industries et des commerces alimentaires), Institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 26, rue de Montholon, 75305 Paris Cedex 9, est désignée pour assurer la collecte des cotisations ainsi que la gestion des garanties décès et incapacité de travail prévues au présent accord.

L'OCIRP (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance), Union d'institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 10, rue Cambacérès, 75008 Paris, est désignée pour assurer la garantie rente éducation. ISICA Prévoyance reçoit délégation de la part de cette dernière pour appeler les cotisations et gérer les prestations.

Les modalités d'organisation de la mutualisation du régime seront réexaminées par la commission nationale paritaire des industries charcutières au cours d'une réunion et ce dans un délai de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord.

La commission se réunit au moins 1 fois par an pour examiner les résultats du régime de prévoyance ainsi que toutes les statistiques ou éléments concernant le régime dont elle pourrait avoir besoin. Elle examinera dans un délai de 2 ans à compter de la date d'effet du présent accord les perspectives d'amélioration du régime.

Article 8

Changement d'organisme assureur

Dans l'hypothèse du changement d'organisme assureur au sein de l'entreprise résultant de l'adhésion à l'organisme assureur désigné par le présent accord ou en cas de changement d'organisme assureur décidé par les partenaires sociaux à l'occasion d'une révision du présent accord, les prestations incapacité de travail et les rentes éducation en cours de service seront maintenues au sein de l'entreprise à leur niveau à la date de résiliation par les organismes assureurs désignés (ISICA Prévoyance, OCIRP). Par ailleurs, la revalorisation de ces prestations sera assurée par le nouvel organisme dans des conditions au moins identiques à celles définies dans le présent accord.

Les salariés en incapacité de travail avant le changement d'organisme assureur se verront maintenir les garanties décès nées du présent accord par ISICA Prévoyance et l'OCIRP.

Article 9

Date d'effet

Le présent accord prend effet le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*, date à laquelle il se substituera à l'accord précédemment en vigueur.

Par conséquent, les entreprises sont tenues d'affilier leurs salariés à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord. Une notice d'information sera remise par l'employeur à chacun des salariés de l'entreprise afin de lui faire connaître les caractéristiques du régime (détail des garanties, désignation de l'organisme assureur, formalités de prise en charge).

Article 10

Clause de sauvegarde

Par exception et sous réserve des dispositions de l'article L. 912-1 2° alinéa du code de la sécurité sociale, les entreprises ayant souscrit antérieurement à la date d'effet du présent accord un contrat de prévoyance assurant des garanties à des niveaux strictement supérieurs à ceux prévus à l'article 4 du présent accord, ne seront pas tenues d'adhérer à l'organisme désigné dans le présent accord, tant que ledit contrat sera en vigueur.

Article 11

Clause pour adhésion tardive

En cas d'adhésion intervenant après la date d'application du régime de prévoyance (art. 9), ISICA Prévoyance procédera à l'analyse du risque propre à l'entreprise concernée et portant sur les garanties couvertes par le présent accord, et ce au regard des déclarations faites par l'entreprise sur le nombre de salariés en arrêt de travail. ISICA Prévoyance évaluera, le cas échéant, la nécessité de constituer des provisions, et adaptera le montant des cotisations dues par l'entreprise afin d'éviter tout déséquilibre éventuel du régime de prévoyance.

Article 12

Modalités de dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires en respectant un délai de préavis de 3 mois. En cas de dénonciation, l'accord continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée de un an conformément à l'article L. 132-8 du code du travail.

Article 13

Dépôt et extension

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues à l'article L.132-10 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord au ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité en application de l'article L.133-1 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 6 octobre 2006.

(Suivent les signatures.)