

Brochure n° 3224

**Convention collective nationale**

IDCC : 1286. – **CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE**  
**(Détailants et détaillants-fabricants)**

---

**AVENANT N° 17 DU 3 JUILLET 2009**

RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET0950796M

IDCC : 1286

---

**PRÉAMBULE**

La convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie n° 3224 a instauré de manière mutualisée au profit des salariés, cadres et non-cadres, relevant de son champ d'application, un régime complémentaire de prévoyance, le régime existant étant amélioré par le présent avenant.

En effet, au vu des comptes de résultats, les partenaires sociaux ont souhaité, sans augmentation du taux global de cotisation, améliorer la garantie rente éducation, mettre en place une allocation obsèques et créer une rente handicap, au profit de l'ensemble des salariés de la branche.

En conséquence, le présent avenant constituant l'avenant n° 17 à la convention collective nationale n° 3224 remplace l'avenant n° 8 du 8 juin 2004.

**Article 1<sup>er</sup>**

*Champ d'application*

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale n° 3224 de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie du 1<sup>er</sup> janvier 1984 et de ses avenants, tel que défini à l'article 1<sup>er</sup> de celle-ci.

## **Article 2**

### *Objet*

Le présent avenant a pour objet de reconduire le régime de prévoyance conventionnel ainsi que la désignation des organismes assureurs existant au niveau de la branche professionnelle relevant de l'article 1<sup>er</sup> du présent avenant.

## **Article 3**

### *Bénéficiaires*

Les bénéficiaires s'entendent par l'ensemble des salariés cadres et non-cadres liés par contrat de travail, quelle qu'en soit la forme, à une entreprise ou un établissement entrant dans le champ d'application visé à l'article 1<sup>er</sup> du présent avenant.

## **Article 4**

### *Risques couverts*

#### **4.1. Risques couverts**

Sans préjudice de dispositions plus favorables, le régime de prévoyance couvre les risques suivants :

- une garantie « décès-invalidité permanente et totale » et une « allocation obsèques » ;
- une garantie « rente éducation » rente OCIRP ;
- une garantie « incapacité de travail » ;
- une garantie « rente handicap » rente OCIRP.

#### **4.2. Cessation des garanties et conditions de maintien en cas de suspension du contrat de travail**

Les garanties de prévoyance prévues par le présent régime sont suspendues en cas de périodes non rémunérées. Toutefois, les garanties sont maintenues, moyennant paiement des cotisations, au salarié dont le contrat de travail est suspendu, dès lors que pendant cette période il bénéficie d'une rémunération partielle ou totale de l'employeur ou d'indemnités journalières ou rentes versées par la sécurité sociale en cas d'incapacité de travail ou d'invalidité.

Le droit à garantie cesse en cas de rupture du contrat de travail (sauf si le salarié bénéficie à cette date du versement de prestations complémentaires de prévoyance de l'assureur : dans ce cas le droit à garantie est assuré jusqu'au terme du versement des prestations).

## **Article 5**

### *Garanties minimales obligatoires*

#### **5.1. Garantie incapacité « maintien de salaire » pour maladie et/ou accident**

En cas d'incapacité de travail pour maladie ou accident du salarié, il lui est versé des indemnités journalières complémentaires à celles versées par la sécurité sociale dans les conditions fixées à l'article 40 de la convention collective nationale.

## 5.2. Garantie indemnités de départ en retraite

Lorsque le salarié part à la retraite, il lui est versé des indemnités de départ en retraite dans les conditions fixées à l'article 19 de la convention collective nationale.

## 5.3. Garantie décès-invalidité permanente et totale

### 5.3.1. Définition de la garantie

En cas de décès du salarié, s'il est encore en activité ou en préretraite, il est versé aux bénéficiaires un capital dont le montant exprimé en pourcentage du salaire annuel brut est variable en fonction des charges de famille, comme suit :

- célibataire, veuf, divorcé sans personne à charge : 75 % du salaire de référence ;
- marié, partenaire de Pacs, concubin sans personne à charge : 120 % du salaire de référence ;
- marié, partenaire de Pacs, concubin, célibataire, veuf, divorcé avec une personne à charge : 120 % du salaire de référence ;
- majoration par personne à charge supplémentaire : 20 % du salaire de référence.

Double effet :

En cas de décès du conjoint simultané ou postérieur au décès du salarié, il sera versé aux enfants restant à charge un capital identique à celui versé au décès du salarié.

Salaire de référence :

Le salaire de référence, pris en compte pour le calcul des garanties, est le salaire brut perçu au cours des 3 mois précédant l'arrêt de travail multiplié par 4, y compris les primes des 12 derniers mois. Il est revalorisé sur la base du pourcentage de majoration enregistré par le point ARRCO AGIRC si le décès survient à l'issue d'une période d'arrêt de travail.

Personne à charge :

Sont considérées comme étant à charge :

- les enfants à charge au sens fiscal, ainsi que, le cas échéant, les enfants auxquels le salarié est redevable d'une pension alimentaire au titre d'un jugement de divorce, étant entendu que les enfants posthumes donnent également droit à une majoration familiale ;
- les personnes reconnues à charge lors du calcul de l'impôt sur le revenu des personnes physiques, autre que le conjoint.

Concubin, partenaire de Pacs :

En l'absence de conjoint, le partenaire lié par un Pacs ou le concubin sont assimilés au conjoint dans les conditions définies ci-après.

Le concubin :

On entend par concubin la personne vivant en couple avec le salarié au moment du décès. La définition du concubinage est celle retenue par l'article 515-8 du code civil. De plus, le concubinage doit avoir été notoire et continu pendant une durée d'au moins 2 ans jusqu'au décès. Aucune durée n'est exigée si un enfant au moins est né de la vie commune.

Le partenaire lié par un Pacs :

Personne liée au salarié par un pacte civil de solidarité tel que défini à l'article 515-1 du code civil.

Invalidité permanente et totale :

Est considéré en situation d'invalidité permanente et totale, le salarié reconnu par la sécurité sociale, soit comme invalide 3<sup>e</sup> catégorie, soit comme victime d'accident de travail bénéficiant de la rente pour incapacité permanente et totale, majorée pour recours à l'assistance d'une tierce personne.

Le versement du capital décès par anticipation au titre de l'invalidité permanente et totale met fin à la garantie décès.

#### 5.3.2. Bénéficiaires

Le capital décès est versé au salarié lui-même en cas d'invalidité permanente et totale. En cas de décès du salarié, le capital est versé au(x) bénéficiaire(s) désigné(s) par le salarié. A défaut de désignation expresse ou en cas de décès du bénéficiaire désigné survenu antérieurement à celui du salarié, le capital est versé dans l'ordre de préférence suivant :

- au conjoint non séparé de corps ni divorcé ;
- à défaut, au partenaire de Pacs ;
- à défaut, au concubin notoire ;
- à défaut, aux enfants, vivants ou représentés, du salarié, par parts égales ;
- à défaut, aux ascendants du salarié, par parts égales ;
- à défaut, aux autres personnes à charge au sens fiscal, par parts égales ;
- à défaut, aux autres héritiers du salarié par parts égales.

#### 5.3.3. Allocations obsèques

En cas de décès du salarié, de son conjoint, concubin ou partenaire de Pacs ou d'un enfant à charge, une allocation obsèques est versée à la personne ayant pris en charge les frais d'obsèques. Cette allocation, égale à un plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur à la date du décès dans la limite des frais réellement acquittés, sur présentation d'une facture originale.

### 5.4. Rente éducation (OCIRP)

#### 5.4.1. Définition

En cas de décès d'un salarié, il est versé une rente éducation assurée par l'OCIRP pour chacun des enfants à charge.

Sont considérés comme tels, indépendamment de la position fiscale, dans les cas suivants :

Les enfants à naître ; les enfants nés viables ; 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 pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Les rentes de conjoint comportent des majorations pour chacun des enfants, à charge du participant et du bénéficiaire de la rente de conjoint, au moment du décès du participant.

Sont également considérés comme enfants à charge au moment du décès du participant, les enfants du participant, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :

- jusqu'à leur 18<sup>e</sup> anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26<sup>e</sup> 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 : inscrits auprès du Pôle emploi comme demandeurs d'emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle ;
  - d'être employés dans un centre d'aide par le travail ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés.

Sans limitation de durée en cas d'invalidité avant le 26<sup>e</sup> anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient 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 parent participant.

En tout état de cause, les enfants répondant aux définitions et conditions ci-dessus doivent obligatoirement être également à la charge du bénéficiaire.

Cette rente a pour objet de couvrir en tout ou partie les frais relatifs à l'éducation et à la scolarité des enfants à charge du salarié décédé.

#### 5.4.2. Montant et service de la rente

Jusqu'à leur 18<sup>e</sup> anniversaire, son montant annuel est égal, pour chaque enfant, à 17 % du salaire brut plafonné à la tranche B ; son versement n'est alors soumis à aucune condition.

Au-delà et jusqu'au 26<sup>e</sup> anniversaire, elle est portée à 20 % du salaire brut plafonné à la tranche B pendant la durée de l'apprentissage, des études ou dans le cadre d'un stage préalable à l'exercice d'un premier emploi rémunéré.

En cas de décès du conjoint ou concubin ou partenaire lié par un Pacs du salarié décédé postérieur au décès de ce dernier, le montant de chaque rente d'éducation versée est doublé. On entend par concubin la personne vivant en couple avec le salarié au moment du décès. La définition du concubinage est celle retenue par l'article 515-8 du code civil. Aucune durée n'est exigée.

Il en va de même si le salarié décédé était une mère célibataire dont le ou les enfants à charge n'ont pas fait l'objet d'une reconnaissance de paternité.

La rémunération prise en compte est celle déclarée pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

## 5.5. Rente handicap (OCIRP)

### 5.5.1. Définition

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive d'un salarié ayant un enfant handicapé, il est versé à ce dernier une rente viagère handicap.

### 5.5.2. Montant et service de la rente

Le montant de la rente versée au bénéficiaire est de 500 € par mois. L'évolution annuelle du montant de base de cette prestation est indexée sur l'augmentation du montant de l'allocation aux adultes handicapés (AAH). En cas de modification notable ou de disparition de l'AAH, un avenant devra déterminer la référence à une allocation spécifique aux personnes handicapées afin d'indexer le montant de la rente prévue par la présente garantie.

Les rentes handicap sont versées à chaque enfant handicapé ou à son représentant légal. Elles sont payables trimestriellement à terme échu. La prestation prend effet à compter du premier jour du mois civil suivant la date du décès ou celle de reconnaissance de l'invalidité absolue et définitive.

Cette prestation est versée jusqu'au décès du bénéficiaire.

Le versement anticipé en cas d'invalidité absolue et définitive met fin à la garantie.

### 5.5.3. Bénéficiaires

Bénéficie du versement de la prestation l'enfant reconnu handicapé d'un salarié décédé.

Est reconnu comme handicapé l'enfant légitime, naturel ou adoptif atteint d'une infirmité physique et/ou mentale qui l'empêche soit de se livrer, dans des conditions normales de rentabilité, à une activité professionnelle, soit s'il est âgé de moins de 18 ans, d'acquérir une instruction ou une formation professionnelle d'un niveau normal, tel que défini par l'article 199 *septies* 2° du code général des impôts.

Le handicap est apprécié au jour du décès ou de l'invalidité absolue et définitive assimilable au décès du salarié.

## 5.6. Revalorisation des rentes éducation et handicap

Les rentes sont revalorisées en fonction d'un coefficient déterminé par l'OCIRP et dans les conditions prévues au règlement propre à cette garantie de cette union.

Les prestations périodiques, versées sous forme de rente (rente éducation et rente handicap) en cours de versement cessent d'être revalorisées par l'organisme assureur quitté et sont maintenues au niveau atteint à la date d'effet de la résiliation.

## Article 6

### *Cotisations*

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective s'engagent par ailleurs à garantir le versement des indemnités journalières en cas de maladie ou d'accident, visées à l'article 40 de ladite convention, et des indemnités de départ en retraite visés à l'article 19 de cette même convention en cotisant à leur charge exclusive sur les bases suivantes :

- 0,27 % du salaire brut pour la garantie incapacité « maintien de salaire » maladie et/ou accident ;

- 0,30 % du salaire brut pour le versement des indemnités de départ en retraite.

Le taux de cotisation inhérent à la garantie décès-invalidité permanente et totale prévue au présent avenant est fixé à 0,24 % du salaire brut réparti de la façon suivante :

- 60 % à la charge de l'employeur ;
- 40 % à la charge du salarié.

Le taux de cotisation inhérent aux garanties OCIRP prévues au présent avenant est fixé à 0,16 % :

- pour la rente éducation, 0,13 % du salaire brut plafonné à la tranche B ;
- pour la rente survie handicap, 0,03 % du salaire brut plafonné à la tranche B.

Les cotisations sont réparties de la manière suivante :

- 60 % à la charge de l'employeur ;
- 40 % à la charge du salarié.

Le paiement des cotisations se fait par appel trimestriel à terme échu établi par le gestionnaire. ISICA Prévoyance reçoit délégation de l'OCIRP pour appeler les cotisations et régler les prestations de la garantie rente éducation.

## **Article 7**

### *Organismes assureurs désignés*

Au vu de l'étude menée par les partenaires sociaux, sur les modalités d'organisation de la mutualisation du régime de prévoyance par ISICA Prévoyance et l'OCIRP, ceux-ci, s'estimant satisfait de la mise en œuvre de ces modalités, décident de la reconduction de la désignation de ces organismes assureurs :

- ISICA Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code la sécurité sociale, 26, rue de Montholon, 75305 Paris Cedex 09, pour l'ensemble des garanties susvisées à l'exception de la garantie rente éducation ;
- l'OCIRP (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance), union d'institutions de prévoyance agréée et relevant de l'article L. 931-2 du code de la sécurité sociale, 10, rue Cambacérès, 75008 Paris, pour la garantie rente éducation et la garantie rente handicap, ISICA Prévoyance étant gestionnaire des garanties par délégation de l'OCIRP pour appeler les cotisations et régler les prestations.

## **Article 8**

### *Changement d'organisme assureur*

Conformément à la réglementation en vigueur, 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 indemnités et les rentes en cours de service seront maintenues à leur niveau atteint à la date de résiliation.

Par ailleurs, la revalorisation des indemnités et rentes sera assurée par le nouvel organisme assureur dans des conditions au moins identiques à celles définies dans le présent accord.

A compter de l'application de l'accord, les salariés bénéficiant d'indemnités journalières complémentaires à celles versées par la sécurité sociale et de rente d'invalidité se verront maintenir la couverture du risque décès. Le changement d'organisme assureur sera sans effet sur les prestations à naître au titre du maintien de garanties en cas de survenance du décès avant le terme de la période d'incapacité de travail ou invalidité.

En revanche, le nouvel organisme assureur devra assurer la couverture du risque décès au profit des salariés qui bénéficieraient ultérieurement, et après le changement d'organisme assureur, d'indemnités journalières complémentaires à celles versées par la sécurité sociale et de rente d'invalidité.

La revalorisation des rentes éducation et des rentes handicap en cours de service, lors du changement d'organisme assureur, sera assurée par le nouvel organisme assureur, dans des conditions identiques à celles définies pour les sinistres intervenant postérieurement au changement.

## **Article 9**

*Date d'entrée en vigueur*

Le présent avenant prend effet à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2009.

Les nouvelles dispositions prévues par le présent avenant s'appliqueront aux sinistres ou événements survenus postérieurement à cette date.

## **Article 10**

*Extension du présent avenant. – Publicité*

Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée en application des articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

## **Article 11**

*Durée. – Révision. – Dénonciation*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra faire l'objet d'une révision à la demande de l'une ou de l'autre des parties signataires.

La révision pourra prendre effet dans les conditions visées aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. L'accord pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant le respect d'un préavis de 3 mois.

Les modalités de dénonciation sont fixées aux articles L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11, L. 2261-13 et L. 2261-14 du code du travail. Toutefois, les nouvelles négociations devront être engagées dans le mois de la signification de la dénonciation.

Fait à Paris, le 3 juillet 2009.



Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

CNDC.

**Syndicats de salariés :**

FGTA CGT-FO ;

CSFV CFTC ;

FNAA CFE-CGC ;

FS CFDT ;

FNAF CGT.