

Brochure n° 3135

Convention collective nationale
IDCC : 489. – INDUSTRIES DE CARTONNAGE

AVENANT N° 1 DU 13 JANVIER 2011
À L'ACCORD DU 28 JUIN 2004 RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1150509M
IDCC : 489

PRÉAMBULE

Considérant la situation financière déséquilibrée du régime de prévoyance, les partenaires sociaux ont voulu sauvegarder ce régime, mis en place par l'avenant n° 130 du 28 juin 2004, en procédant à des aménagements visant à en garantir la pérennité.

De plus, les parties conviennent d'adapter l'avenant n° 130 du 28 juin 2004 aux différentes dispositions réglementaires ou législatives intervenues depuis la prise d'effet du régime conventionnel.

Dans un souci de lisibilité, le présent avenant se substitue à compter de sa date d'effet aux dispositions antérieures de l'avenant n° 130 du 28 juin 2004 de la convention collective nationale de l'industrie du cartonnage.

Les modalités de ce régime sont définies ci-après :

Article 1^{er}

Modification de l'avenant n° 130 du 28 juin 2004

1.1. Champ d'application

Le présent régime de prévoyance est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application défini à l'article 2 de la convention collective nationale de l'industrie du cartonnage.

1.2. Bénéficiaires des garanties

Les bénéficiaires des garanties du régime de prévoyance sont l'ensemble des salariés cadres et non cadres des entreprises visées à l'article 1^{er} et ce, quelles que soient l'ancienneté et la nature du contrat de travail.

1.3. Cessation des garanties de prévoyance
et conditions de maintien en cas de suspension du contrat de travail

Le droit à garanties est ouvert pour tout événement survenant pendant la durée du contrat de travail ou pendant la durée de versement d'une prestation au titre du régime de prévoyance mis en œuvre par le présent avenant.

Les garanties prévues par le présent régime de prévoyance 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 dans les deux cas suivants :

- si le salarié bénéficie à cette date du versement de prestations complémentaires de prévoyance de l'organisme assureur désigné : dans ce cas le droit à garantie est assuré jusqu'au terme du versement des prestations ;
- s'il ouvre droit au dispositif de portabilité visé à l'article 12 ci-après.

Le droit à garantie cesse également au décès du salarié.

1.4. Subrogation. – Prescription

Subrogation de l'employeur

L'employeur assure le versement des indemnités prévues à l'article 10, suivant la même périodicité que le salaire. Dans ce cas, l'employeur est subrogé dans les droits du salarié concernant les remboursements des prestations versées par l'organisme assureur.

Subrogation de l'organisme de prévoyance

Pour le paiement des prestations à caractère indemnitaire, l'organisme assureur est subrogé dans les droits et actions du salarié, du bénéficiaire ou de ses ayants droit à l'égard du tiers responsable, dans la limite du montant des prestations qu'il prend en charge.

Prescription

Toutes actions dérivant des opérations de prévoyance collective obligatoire sont prescrites par 2 ans à compter de l'événement qui y donne naissance.

La prescription est portée à 5 ans en ce qui concerne l'incapacité de travail.

La prescription est portée à 10 ans lorsque, pour les garanties en cas de décès, le bénéficiaire n'est pas le salarié et, dans les opérations relatives à la couverture du risque accident, lorsque les bénéficiaires sont les ayants droit du salarié décédé.

1.5. Garanties décès, double effet et invalidité absolue et définitive du personnel non cadre

Capital décès

En cas de décès d'un salarié non cadre, il est versé à ses ayants droit un capital égal à 100 % du salaire annuel brut de référence défini à l'article 16 et ce, quelle que soit sa situation de famille.

Double effet

La garantie double effet intervient en cas de décès du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs survenant postérieurement ou simultanément au décès du salarié.

En cas de décès postérieur à celui du salarié, le conjoint ou le partenaire lié par un Pacs ne doivent être ni mariés, ni liés par un Pacs au jour de leur décès.

La prestation « double effet » est égale au capital décès du salarié. Elle est répartie par parts égales entre les enfants à charge de moins de 21 ans du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs qui étaient initialement à la charge du salarié au jour de son décès.

Le versement de ce capital est subordonné au jour du décès du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs à l'existence effective du contrat d'adhésion dont relevait le salarié décédé.

Invalidité absolue et définitive

Le salarié reconnu par la sécurité sociale en invalidité de 3^e catégorie peut demander à bénéficier du capital décès par anticipation. Le versement du capital au titre de l'invalidité absolue et définitive met fin à la garantie capital décès.

1.6. Garanties décès, double effet et invalidité absolue et définitive du personnel cadre

Capital décès

En cas de décès d'un salarié cadre, il est versé à ses ayants droit un capital en fonction de sa situation de famille et de son salaire annuel brut de référence défini à l'article 16 :

- salarié célibataire, veuf ou divorcé sans enfant : 120 % du salaire annuel brut de référence ;
- salarié marié ou partenaire lié par un Pacs : 140 % du salaire annuel brut de référence ;
- majoration par enfant à charge : 20 % du salaire annuel brut de référence.

Double effet

La garantie double effet intervient en cas de décès du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs survenant postérieurement ou simultanément au décès du salarié.

En cas de décès postérieur à celui du salarié, le conjoint ou le partenaire lié par un Pacs ne doivent être ni mariés, ni liés par un Pacs au jour de leur décès.

La prestation « double effet » est égale au capital décès du salarié. Elle est répartie par parts égales entre les enfants à charge de moins de 21 ans du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs qui étaient initialement à la charge du salarié au jour de son décès.

Le versement de ce capital est subordonné au jour du décès du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs à l'existence effective du contrat d'adhésion dont relevait le salarié décédé.

Invalidité absolue et définitive

Le salarié reconnu par la sécurité sociale en invalidité de 3^e catégorie peut demander à bénéficier du capital décès par anticipation. Le versement du capital au titre de l'invalidité absolue et définitive met fin à la garantie capital décès.

1.7. Définition des enfants à charge et ayants droit

Sont considérés comme enfants à charge les enfants légitimes nés ou à naître, reconnus, adoptifs ou recueillis qui remplissent les conditions suivantes à la date du décès :

- l'enfant de moins de 21 ans à charge au sens de la législation de la sécurité sociale, du salarié ou de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs ;

- l'enfant âgé de moins de 26 ans du salarié ou de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs, à charge du salarié au sens de la législation fiscale, c'est-à-dire :
 - l'enfant pris en compte dans le quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;
 - l'enfant auquel le salarié sert une pension alimentaire (y compris en application d'un jugement de divorce) retenue sur son avis d'imposition à titre de charge déductible du revenu global ;
- l'enfant handicapé du salarié ou de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs si, avant son 21^e anniversaire, il est titulaire de la carte d'invalidité civile et bénéficie de l'allocation des adultes handicapés ;
- quel que soit son âge, sauf déclaration personnelle des revenus, l'enfant infirme à charge du salarié ou de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs n'étant pas en mesure de subvenir à ses besoins en raison de son infirmité, pris en compte dans le calcul du quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;
- l'enfant du salarié né « viable » moins de 300 jours après le décès de ce dernier.

1.8. Bénéficiaires du capital décès du personnel cadre et non cadre

Le salarié peut désigner le(s) bénéficiaire(s) du capital en cas de décès. A défaut de désignation d'un bénéficiaire par le salarié notifiée à l'organisme assureur désigné ou lorsque cette désignation est caduque, le capital est versé :

- au conjoint non séparé judiciairement ou, à défaut, au partenaire lié par un Pacs au salarié ;
- à défaut, le capital est versé par parts égales entre eux :
 - aux enfants du salarié nés ou représentés, légitimes, reconnus ou adoptifs ;
 - à défaut de descendance directe, à ses parents ou, à défaut, à ses grands-parents survivants ;
 - à défaut de tous les susnommés, aux héritiers.

En cas de majorations pour enfants à charge, chacune d'elles est versée directement aux enfants dès leur majorité ; à leurs représentants légaux à défaut.

Le salarié peut à tout moment modifier la désignation du ou des bénéficiaires selon les modalités définies ci-dessus.

1.9. Garanties rente éducation du personnel cadre et non cadre (OCIRP)

Personnel non cadre

En cas de décès d'un salarié non cadre, il est versé une rente éducation, égale à 2 % du salaire annuel brut de référence, par enfant à charge jusqu'à 18 ans ou jusqu'à 21 ans si poursuite d'études.

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

- jusqu'à leur 18^e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 21^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 de plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
 - d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrit auprès de Pôle emploi 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 avant le 21^e anniversaire, équivalant à l'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical, ou tant qu'ils bénéficient l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civile.

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 pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Personnel cadre

En cas de décès d'un salarié cadre, il est versé une rente éducation par enfant à charge. Celle-ci varie en fonction de l'âge de l'enfant à charge :

- 5 % de la tranche A du salaire annuel brut jusqu'au 10^e anniversaire ;
- 10 % de la tranche A du salaire annuel brut du 10^e au 17^e anniversaire ;
- 15 % de la tranche A du salaire annuel brut du 17^e au 26^e anniversaire si poursuite d'études.

Sont considérés comme enfants à charge les enfants du participant, 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, de 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 avant le 21^e anniversaire, équivalant à l'invalidité de 2^e ou 3^e 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.

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 pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

1.10. Garantie incapacité temporaire de travail du personnel cadre et non cadre

Indemnisation du personnel cadre

Il sera versé au salarié cadre en arrêt de travail consécutif à une maladie ou à un accident, professionnel ou non, pris en charge par la sécurité sociale, des indemnités journalières, complémentaires aux indemnités journalières nettes versées par la sécurité sociale, visant à lui garantir 100 % de son salaire net d'activité.

Cette indemnisation intervient à compter du 91^e jour d'arrêt de travail discontinu sur une période de 12 mois consécutifs.

Indemnisation du personnel non cadre

Pour les arrêts de travail consécutifs à une maladie ou à un accident pris en charge par la sécurité sociale, professionnel ou non, dont la date initiale est postérieure à la date d'effet du présent avenant, il sera versé au salarié non cadre des indemnités journalières, complémentaires aux indemnités journalières brutes versées par la sécurité sociale, visant à lui garantir 70 % de son salaire brut d'activité, dans la limite de 100 % du salaire net.

Cette indemnisation intervient à compter du 121^e jour d'arrêt de travail discontinu sur une période de 12 mois consécutifs.

Conditions et cessation d'indemnisation du personnel cadre et non cadre

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 (salaire à temps partiel, indemnités Assedic...) ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Le service des indemnités journalières complémentaires cesse :

- lors de la reprise du travail ;
- à la date de cessation du versement des indemnités journalières de la sécurité sociale ;
- au décès du salarié ;
- lors de la mise en invalidité ;
- à la date de liquidation de la pension vieillesse.

1.11. Garantie invalidité du personnel cadre et non cadre

Le salarié cadre ou non cadre reconnu en situation d'invalidité par la sécurité sociale bénéficie d'une rente complémentaire dont le niveau est fonction de la catégorie d'invalidité dans laquelle il a été classé.

Pour une invalidité de 1^{re} catégorie le montant de la rente est de 42 % du salaire annuel brut de référence, sous déduction des prestations brutes versées par la sécurité sociale.

Pour une invalidité de 2^e ou 3^e catégorie, le montant de la rente est de 70 % du salaire annuel brut de référence, sous déduction des prestations brutes versées par la sécurité sociale.

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, salaire à temps partiel ou un quelconque revenu de substitution, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Le service des rentes est maintenu sous réserve du versement des prestations de la sécurité sociale jusqu'à la liquidation de la retraite.

1.12. Portabilité

Bénéficiaires et garanties maintenues

En cas de cessation du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, les salariés cadres et non cadres bénéficient du maintien des garanties prévues au présent avenant.

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que les salariés en activité selon la catégorie de personnel à laquelle appartenait le bénéficiaire de la portabilité durant son activité, sauf dispositions particulières définies ci-après et sous réserve que l'ancien salarié n'ait pas expressément renoncé à l'ensemble des garanties collectives souscrites par son employeur, qu'elles soient prévues par la convention collective nationale ou par les autres modalités de mise en place des garanties prévoyance et frais de santé définies à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Cette renonciation qui est définitive doit être notifiée expressément par écrit à l'ancien employeur, dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail.

Toute révision du présent accord entraînant une modification des garanties, à la hausse comme à la baisse, sera répercutée sur le niveau de couverture des anciens salariés bénéficiaires de la portabilité, selon les mêmes modalités que pour les salariés en activité.

Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini pour les salariés en activité pour chaque garantie maintenue, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de cessation du contrat de travail. Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues les sommes liées à la cessation du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

Garantie incapacité temporaire de travail

En tout état de cause, l'indemnisation prévue ne peut conduire l'intéressé à percevoir une indemnisation supérieure au montant de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle il ouvre droit et qu'il aurait perçue au titre de la même période. Si l'allocation chômage n'a pas encore été versée, celle-ci sera reconstituée sur la base des conditions du régime d'assurance chômage applicables au jour de l'incapacité.

Les prestations sont versées jusqu'au 1 095^e jour d'incapacité ou jusqu'à la mise en invalidité et au plus tard à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale.

Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de fin du contrat de travail sous réserve d'avoir été régulièrement déclaré par l'entreprise auprès de l'organisme assureur désigné.

Le maintien de garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise, appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend un autre emploi, dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'entreprise de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage, à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale, en cas de décès.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prolongée d'autant.

Paiement des prestations

L'entreprise adhérente adresse à son centre de gestion les demandes de prestations accompagnées des pièces justificatives. Devront en outre être produites le justificatif d'ouverture de droit au régime obligatoire d'assurance chômage et le justificatif de versement de l'allocation chômage.

Les prestations seront versées directement au participant, ou au(x) bénéficiaire(s) en cas de décès.

Financement de la portabilité

Les cotisations dues (part entreprise et part ancien salarié) pendant toute la période de maintien des garanties définie ci-dessus sont calculées aux taux applicables à la catégorie de personnel à laquelle appartenait l'ancien salarié.

L'assiette de cotisations est égale à la moyenne des salaires des 12 derniers mois précédant la date de cessation du contrat de travail et soumis à cotisations au titre du présent régime de prévoyance. Ne sont donc pas prises en compte dans l'assiette toutes les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail.

Lorsque la période de référence est incomplète, le salaire est reconstitué sur la base du salaire que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé.

Il appartient à l'entreprise de régler à chaque échéance, la totalité des cotisations pour les anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité, à charge pour elle de récupérer la part de leurs anciens salariés. A défaut de paiement par l'ancien salarié ou l'employeur, de la quote-part de cotisation lui incombant, les droits à portabilité cessent.

En cas de révision de la cotisation des salariés en activité, la cotisation des anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité sera révisée dans les mêmes conditions.

Les employeurs pourront précompter, lors de la rupture du contrat de travail, la quote-part totale de la cotisation salariale prévisionnelle, la CSG et la CRDS dues par l'ancien salarié sur la contribution patronale.

Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur :

- les prestations en cours seront maintenues par le précédent organisme assureur ;
- les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations seront affiliés dans les mêmes conditions auprès du nouvel organisme assureur.

Révision du dispositif de portabilité

Le contenu du présent dispositif est susceptible d'évoluer en fonction des interprétations de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 par ses signataires. Ces modifications seront constatées par voie d'avenant à l'accord de prévoyance.

1.13. Revalorisation

En cours de contrat, les prestations incapacité temporaire de travail et invalidité sont revalorisées sur la base de l'évolution du point de retraite AGIRC, dans la limite de 90 % du rendement de l'actif général de l'institution AG2R Prévoyance.

Les rentes éducation OCIRP sont revalorisées chaque année sur décision du conseil d'administration de l'OCIRP.

1.14. Reprise du passif pour les salariés sous contrat de travail

En application de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, de la loi n° 94-678 du 8 août 1994 et de la loi n° 2001-624 du 17 juillet 2001, les salariés des entreprises ayant régularisé leur adhésion auprès des organismes assureurs dans les 18 mois de la prise d'effet du régime de prévoyance mis en place par l'avenant n° 130 du 28 juin 2004 seront garantis à la date d'effet de leur adhésion pour les prestations suivantes :

- l'indemnisation intégrale pour les salariés en arrêt dont le contrat de travail est en cours à la date d'effet, lorsqu'aucun organisme précédent n'indemnise ces arrêts ;
- les revalorisations futures portant sur les indemnités journalières et rentes invalidité en cours de service ;
- l'éventuel différentiel en cas d'indemnisation moindre par un assureur antérieur ;
- la poursuite de la garantie décès au profit de ces personnes, sauf à ce que le contrat antérieur prévoit ce maintien en cas de résiliation.

En cas de résiliation d'un contrat due à la présente désignation entraînant de la part de l'organisme assureur antérieur une demande d'indemnité de résiliation en application de l'article 30 de la loi du 31 décembre 1989 précitée, les organismes désignés s'engagent à reprendre intégralement les engagements relatifs au maintien des garanties décès (y compris pour les bénéficiaires dont le contrat de travail a été rompu) sous réserve, d'une part, que les entreprises concernées communiquent un état détaillé des bénéficiaires des rentes d'incapacité et d'invalidité selon les modalités et délais fixés par le contrat d'adhésion annexé à l'accord et, d'autre part, que le précédent organisme assureur transmette aux organismes désignés les provisions effectivement constituées à la date de la résiliation de son contrat, en application de cet article 30.

Au cas où l'entreprise, notamment du fait de la souscription d'un contrat antérieur, viendrait à rejoindre le régime professionnel plus de 18 mois après sa prise d'effet, une pesée spécifique du risque présenté par cette entreprise serait réalisée afin d'en tirer les conséquences au regard de la mutualisation professionnelle.

Les organismes assureurs désignés calculeront la prime nécessaire à la constitution des provisions correspondantes et à la sauvegarde de l'équilibre technique du régime professionnel.

1.15. Cotisations

Assiette et paiement des cotisations

La rémunération, le revenu de remplacement ou les éléments de salaire retenus sont ceux entrant dans l'assiette de calcul des cotisations de sécurité sociale ou ceux entrant dans cette assiette mais bénéficiant d'un régime d'exonération de cotisations de sécurité sociale. Sont notamment pris en compte dans l'assiette des cotisations, le 13^e mois, la prime de vacances, l'indemnité de préavis et les gratifications.

Toutefois, ne sont pas prises en compte dans l'assiette des cotisations, les sommes versées à titre exceptionnel lors de la cessation du contrat de travail (notamment l'indemnité compensatrice de congés payés, l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée, l'indemnité de départ à la retraite à l'initiative du salarié ou l'indemnité de non-concurrence).

Les cotisations sont prélevées sur les paies et réglées par l'entreprise par trimestre à terme échu.

Taux et répartition

CATÉGORIE NON CADRE	TAUX DE COTISATIONS
Décès toutes causes + double effet + invalidité absolue et définitive (3 ^e catégorie)	0,21 % TA/TB
Rente éducation OCIRP	0,03 % TA/TB
Incapacité temporaire de travail	0,45 % TA/TB

CATÉGORIE NON CADRE	TAUX DE COTISATIONS
Invalidité	0,21 % TA/TB
Taux global	0,90 % TA/TB

La cotisation globale de 0,90 % sur les tranches A et B est financée à 50 % par les employeurs et à 50 % par les salariés, soit 0,45 % à la charge du salarié et 0,45 % à la charge de l'employeur ; la participation salariale est affectée au financement de la garantie incapacité temporaire de travail.

La cotisation globale des salariés non cadres visée ci-dessus est maintenue jusqu'en 2013 inclus, à périmètre de garanties constantes, sous réserve que pendant cette période des modifications de lois ou de règlements servant de base aux prestations garanties ne remettent pas en cause l'équilibre technique du présent régime.

CATÉGORIE CADRE	TAUX DE COTISATIONS
Décès toutes causes + double effet + invalidité absolue et définitive (3 ^e catégorie)	0,54 % TA
Rente éducation OCIRP	0,22 % TA
Incapacité temporaire de travail	0,89 % TA
Invalidité	0,37 % TA
Taux global	2,02 % TA

La cotisation globale de 2,02 % sur la tranche A est financée à hauteur de 1,50 % TA (dont 0,76 % affectés à la couverture décès) par les employeurs et 0,52 % TA par les salariés cadres.

1.16. Salaire de référence servant au calcul des prestations

Par salaire de référence pour le calcul des prestations, il faut entendre le salaire brut total, limité à la tranche B, ayant donné lieu à cotisation au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail ou le décès.

Pour les salariés ayant été en arrêt de travail au cours de l'année précédant l'arrêt de travail ou le décès, ou n'ayant pas 12 mois de présence dans l'entreprise employeur, le salaire sera reconstitué *pro rata temporis*.

1.17. Organismes assureurs désignés

Est reconduite par le présent avenant la désignation des organismes assureurs suivants :

- AG2R Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 35, boulevard Brune, 75680 Paris Cedex 14, en qualité d'organisme assureur des garanties décès, double effet, invalidité absolue et définitive, incapacité temporaire de travail et invalidité ;
- l'OCIRP (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance), union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 10, rue Cambacérès, 75008 Paris, désigné comme organisme assureur de la garantie rente éducation, AG2R Prévoyance recevant délégation de l'OCIRP pour appeler les cotisations et régler les prestations.

La désignation des organismes assureurs pourra être réexaminée périodiquement par les parties. En tout état de cause, ce réexamen sera effectué au plus tard 5 ans après la date d'effet du présent avenant, conformément à l'article L.912-1 du code de la sécurité sociale. A cet effet, les partenaires sociaux se réuniront au moins 6 mois avant cette échéance.

1.18. Commission paritaire de surveillance

La commission paritaire de surveillance, instituée par l'avenant n° 130 du 28 juin 2004, est composée de membres désignés par les organisations syndicales salariales signataires (collège participant), maximum 5, et de membres désignés par la fédération française du cartonnage (collège adhérent), maximum 5. Il peut en outre être désigné des suppléants dans chaque collège, 5 maximum ; ceux-ci prennent part aux travaux de la commission comme les titulaires mais n'ont pas droit de vote.

La commission paritaire de surveillance désigne, en son sein, pour 3 ans, un président et un vice-président choisis alternativement dans chacun des collèges.

La commission paritaire de surveillance se réunit autant de fois que nécessaire et au moins une fois par an, sur convocation de son président. Les décisions sont prises à la majorité des membres présents.

Cette commission :

- suit la mise en place du régime de prévoyance ;
- contrôle son application ;
- est consultée sur tout litige collectif ou individuel relatif à la mise en service du régime ;
- contribue à l'intégration des ressortissants de la profession dans le régime de prévoyance ;
- participe par tous moyens à l'information des personnes intéressées ;
- examine les comptes de résultats du régime de prévoyance professionnel, ainsi que l'évolution statistique et démographique de la profession et celle spécifique aux risques couverts.

En application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les conditions et modalités de la mutualisation des risques seront réexaminées au plus tard 5 ans après la date d'effet du présent avenant. A cette fin, la commission paritaire de surveillance se réunira spécialement au plus tard 6 mois avant l'échéance.

A l'issue de cet examen, le régime mis en œuvre pourra être modifié ou complété dans l'organisation de la mutualisation qu'il instaure.

1.19. Mise en place du régime

Les entreprises disposant déjà d'un régime de prévoyance à la date d'effet de l'avenant n° 130 du 28 juin 2004 peuvent maintenir leur contrat auprès de l'organisme auquel elles adhèrent, sous réserve que le contrat garantisse les mêmes risques à un niveau de prestations strictement supérieur, apprécié risque par risque.

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, dans le cas où ces conditions ne sont pas respectées, les entreprises concernées doivent prendre toutes les mesures nécessaires pour mettre fin au contrat de prévoyance et adhérer aux organismes désignés à l'article 17 du présent avenant, ces derniers s'engageant, par ailleurs, à proposer la mise en place de régimes différentiels, dès lors que les contrats antérieurs étaient plus avantageux.

1.20. Changement d'organisme assureur

En cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation de l'un ou des organismes assureurs désignés à l'article 17 du présent avenant, les garanties en cas de décès sont maintenues pour les salariés et anciens salariés bénéficiaires des prestations incapacité et invalidité complémentaires du présent régime, par le ou les organismes faisant l'objet d'une résiliation ou non renouvelés, et ce au niveau de prestation tel qu'il est défini par le texte conventionnel au jour de sa résiliation ou du non-renouvellement de la désignation.

Les prestations incapacité, invalidité et rente éducation en cours de versement continueront d'être servies jusqu'à leur terme, à un niveau au moins égal à celui de la dernière prestation due ou payée avant la résiliation ou le non-renouvellement de la désignation.

Par ailleurs, les partenaires sociaux organiseront la poursuite des revalorisations des prestations périodiques auprès des nouveaux assureurs désignés dans des conditions identiques à celles définies par le présent régime.

Article 2

Date d'effet. – Durée du présent avenant

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, pourra être dénoncé par lettre recommandée avec avis de réception, par l'une ou l'autre des parties signataires en respectant un délai de préavis de 6 mois.

En cas de dénonciation, l'avenant continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'avenant qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an conformément à l'article L. 2261-10 du code du travail.

Une négociation sera organisée dans le mois de la signature de la dénonciation, sans délai, afin de déterminer, le cas échéant, les nouvelles mesures de protection sociale.

Article 3

Formalités administratives

Le présent avenant sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et au greffe du conseil de prud'hommes.

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, son extension.

La fédération française de l'industrie du cartonnage est chargée des formalités nécessaires.

Fait à Paris, le 13 janvier 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FFC.

Syndicats de salariés :

FCE CFDT ;

FFSCEGA CFTC ;

FIBOPA CFE-CGC ;

CGT-FO papier-carton.