

Brochure n° 3092

Convention collective nationale

IDCC : 504. – INDUSTRIES ALIMENTAIRES DIVERSES

Convention collective nationale

**IDCC : 506. – FABRICANTS, IMPORTATEURS ET TRANSFORMATEURS
DE PRODUITS EXOTIQUES
(1^{er} avril 1969)**

ACCORD DU 11 FÉVRIER 2011

RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1150805M

IDCC : 504, 506

PRÉAMBULE

Le présent accord a pour objet d'améliorer les dispositions de l'accord relatif à la prévoyance du 29 février 2008. De ce fait, le présent accord se substitue à compter de sa date d'effet aux dispositions antérieures de l'accord du 29 février 2008.

En effet, les partenaires sociaux ont décidé de modifier le régime de prévoyance en améliorant la garantie décès, la garantie rente éducation et la garantie incapacité de travail et en créant une garantie allocation obsèques ainsi qu'une garantie rente handicap. Ils ont également décidé de mettre en place le dispositif de portabilité des droits financé par mutualisation en application de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 sur la modernisation du travail.

Le taux de cotisation global reste inchangé.

Les organismes assureurs désignés sont reconduits.

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 des conventions collectives nationales des industries alimentaires diverses du 27 mars 1969 et des industries des produits exotiques du 1^{er} avril 1969.

Le présent accord s'applique en France métropolitaine et dans les DOM.

Article 2

Salariés bénéficiaires

Les bénéficiaires des garanties prévues par le présent accord sont les salariés non cadres titulaires d'un contrat de travail et inscrits à l'effectif de l'entreprise.

Les VRP sont exclus de l'application de ce régime.

Article 3

Maintien et cessation des garanties de prévoyance

Les garanties prévues par le présent régime de prévoyance sont suspendues en cas de périodes non rémunérées par l'employeur, notamment en cas de congés non rémunérés (congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise...).

Le bénéfice du régime de prévoyance est maintenu, moyennant paiement des cotisations, au profit du salarié dont le contrat de travail est suspendu pour congé ou absence, dès lors que pendant toute cette période il bénéficie d'un maintien total ou partiel de salaire de l'employeur ou en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident, tant que l'intéressé perçoit des prestations en espèces de la sécurité sociale (indemnités journalières, rentes d'invalidité ou d'incapacité permanente de travail).

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'assureur au titre du présent régime : 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 8.

Le droit à garantie cesse également au décès du salarié.

Article 4

Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations décès et rente éducation est le salaire brut annuel (tranches A et B) soumis à cotisation durant les 4 trimestres civils précédant le décès, la déclaration en invalidité permanente et totale ou l'arrêt de travail du salarié si une période de maladie ou d'invalidité a précédé le décès.

Le salaire de référence servant de base au calcul des indemnités journalières et aux rentes d'invalidité est le salaire brut annuel (tranches A et B) soumis à cotisation durant les 4 trimestres civils précédant l'arrêt de travail initial du salarié.

La tranche A correspond à la fraction du salaire brut dans la limite du plafond annuel de la sécurité sociale. La tranche B correspondant à la fraction de salaire comprise entre le plafond annuel de la sécurité sociale et trois fois celui-ci.

Article 5

Garanties

Article 5.1

Garantie décès toutes causes ou invalidité permanente et totale

En cas de décès d'un salarié, est versé un capital égal à 100 % du salaire de référence. Ce capital est majoré de 25 % du salaire de référence par personne à charge au moment où intervient le décès.

En cas de décès du conjoint du salarié ou de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin notoire, tels que définis ci-après, survenant postérieurement ou simultanément au décès du salarié, un deuxième capital est versé aux enfants à charge.

Le conjoint, le partenaire lié par un Pacs ou le concubin notoire ne doivent être ni mariés, ni liés par un Pacs au jour de leur décès.

Est considéré comme décès simultané à celui du salarié le décès du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs ou du concubin notoire survenant au cours du même événement :

- sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès ;
- ou lorsque le décès du conjoint, du partenaire lié par un Pacs ou du concubin notoire survient dans un délai de 24 heures avant celui du salarié.

Ce deuxième capital est égal au capital versé au décès du salarié, à l'exclusion de la majoration pour enfant à charge. La prestation est répartie par parts égales entre les enfants à charge du conjoint, du partenaire lié par un Pacs ou du concubin qui étaient initialement à la charge du salarié au jour de son décès.

En cas d'invalidité permanente et totale, le salarié perçoit un capital d'un montant identique à celui prévu en cas de décès (y compris les majorations familiales). Est considéré en situation d'invalidité permanente et totale le salarié reconnu par la sécurité sociale soit comme invalide de 3^e catégorie en application de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, soit comme victime d'accident du travail bénéficiant de la rente pour incapacité permanente et totale, majorée pour recours à l'assistance d'une tierce personne.

Le paiement du capital en cas d'invalidité permanente et totale met fin à la garantie décès.

Le capital décès-invalidité permanente et totale est versé au salarié lui-même en cas d'invalidité permanente et totale ou au(x) bénéficiaire(s) qu'il aura expressément désigné(s) en cas de décès. A défaut de désignation expresse, le capital est versé dans l'ordre de préférence suivant :

- à son conjoint non séparé de corps judiciairement, ni divorcé ;
- à défaut, à la personne liée au salarié par la signature d'un Pacs ;
- à défaut, à son concubin notoire ;
- à défaut, à ses enfants nés ou à naître, présents ou représentés, par parts égales entre eux ;
- à défaut, à ses père et mère, par parts égales entre eux ;
- à défaut, à ses autres héritiers, par parts égales entre eux.

Lorsqu'il y a attribution de majorations familiales, chacune d'entre elles est versée au profit de l'enfant au titre duquel elle est accordée ou si l'enfant est mineur ou majeur protégé, à son représentant légal.

Partenaire de Pacs. – Concubin

Sont assimilés à des conjoints au sens légal les partenaires liés par un Pacs.

Sont également assimilés à des conjoints les concubins pouvant justifier avoir vécu notoirement avec le salarié depuis au moins 2 ans avant la date du décès. De plus, ils doivent être, comme le salarié décédé, libres, au regard de l'état civil, de tout lien de mariage ou de contrat de Pacs.

En cas de naissance ou d'adoption dans le couple de concubins, ce délai de 2 ans n'est pas exigé.

Personnes à charge

Sont considérés comme 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 de plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
- d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits 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 reconnue 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'il est titulaire 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 pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Les personnes sans activité reconnues à charge du salarié par l'administration fiscale pour le calcul du quotient familial, à l'exception du conjoint, du partenaire lié par un Pacs ou du concubin et des enfants.

Article 5.2

Garantie allocation obsèques

En cas de décès du salarié, de son conjoint ou de son concubin notoire ou de son partenaire lié par un Pacs ou d'une personne à charge du salarié (tels que définis à l'article 5.1), il sera versé, dans la limite des frais réels, une allocation à la personne ayant assumé les frais d'obsèques et le justifiant sur facture.

Le montant de cette allocation est égal :

- en cas de décès du salarié à 150 % plafond mensuel de la sécurité sociale ;
- en cas de décès du conjoint, concubin ou partenaire Pacs à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale ;
- en cas de décès d'une personne à charge à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Article 5.3

Garantie rente éducation

En cas de décès ou d'invalidité permanente et totale du salarié (telle que définie à l'article 5.1), est prévu, au bénéfice des enfants à charge (définis à l'article 5.1), le versement d'une rente éducation dont le montant est fixé à :

- jusqu'au 16^e anniversaire de l'enfant : 8 % du salaire de référence ;
- au-delà et jusqu'au 18^e anniversaire : 10 % du salaire de référence ;
- du 18^e anniversaire jusqu'à 25 ans inclus en cas de poursuite d'études ou événements assimilés : 12 % du salaire de référence.

De plus, si l'enfant est reconnu invalide dans les conditions définies à l'article 5.1, il lui est versé une rente à hauteur de 8 % du salaire de référence jusqu'à son 16^e anniversaire, puis une rente viagère à hauteur de 12 % du salaire de référence.

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

Paiement de la rente

La rente est versée par trimestre et d'avance.

Elle prend effet à compter du premier jour du mois civil suivant la date du décès ou l'invalidité du salarié si les demandes de prestations comportant les pièces justificatives nécessaires ont été déposées dans un délai de 1 an.

A défaut, elle prend effet au premier jour suivant la date de dépôt de la demande.

Le versement de la rente éducation cesse à la fin du trimestre civil au cours duquel l'enfant ne remplit plus les conditions d'attribution ou au jour de son décès.

Lorsque l'enfant est mineur, elle est versée au conjoint non déchu de ses droits parentaux ou, à défaut, au tuteur ou bien, avec l'accord de celui-ci, à la personne ayant la charge effective des enfants. Lorsque l'enfant est majeur, elle lui est versée directement.

Article 5.4

Garantie rente handicap

En cas de décès ou d'invalidité permanente et totale (telle que définie à l'article 5.1) d'un salarié ayant un enfant handicapé, il est versé à ce dernier une rente viagère handicap.

Montant et service de la rente

La prestation de base garantie est une rente égale à 500 € par mois à compter de la date d'effet du présent accord. Le montant de la prestation de base sera fixé annuellement par référence à l'évolution du montant de l'allocation aux adultes handicapés (AAH). Les rentes ainsi déterminées seront ensuite revalorisées dans les conditions définies ci-après.

En cas de modification notable ou de disparition de l'AAH, un avenant devra déterminer la référence à une autre allocation spécifique aux personnes handicapées afin de déterminer 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 d'avance. La prestation prend effet à compter du premier jour du mois civil suivant la date du décès ou celle de reconnaissance de l'invalidité permanente et totale du salarié.

Cette prestation est versée jusqu'au décès du bénéficiaire.

Le versement anticipé en cas d'invalidité permanente et totale met fin à la garantie.

Bénéficiaires

Bénéficie du versement de la prestation le ou les enfants reconnus handicapés d'un salarié décédé ou en invalidité permanente et totale, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs et dont l'état de handicap est reconnu selon les modalités prévues au paragraphe « Reconnaissance de l'état de handicap ».

Reconnaissance de l'état de handicap

Pour justifier du handicap du ou des bénéficiaires, doit être obligatoirement joint à la demande de liquidation des prestations, sous enveloppe cachetée destinée au médecin-conseil de l'OCIRP (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance), un certificat médical attestant, à la date du décès ou de l'invalidité permanente et totale assimilable au décès du participant, de l'état de handicap du bénéficiaire potentiel, limitant son activité ou restreignant sa participation à la vie en société, subie dans son environnement en raison d'une altération substantielle, durable et définitive d'une ou de plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un poly-handicap ou d'un trouble de santé invalidant.

Entre outre, l'union OCIRP se réserve le droit de demander toutes autres pièces complémentaires qui lui seraient nécessaires pour l'étude du dossier de liquidation, attestant du caractère substantiel,

durable ou définitif du handicap, et notamment toute décision administrative rendue par une commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.

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

Revalorisation de la rente handicap : les rentes sont revalorisées en fonction d'un coefficient déterminé par l'OCIRP.

Article 5.5

Garantie incapacité de travail. – Relais mensualisation

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 les dispositions plus favorables des conventions collectives visées à l'article 1^{er} du présent accord.

Lorsque cette incapacité de travail se poursuit au-delà des périodes prévues par les dispositions de mensualisation susvisées, les salariés bénéficient d'une indemnisation complémentaire à celle de la sécurité sociale à hauteur de 60 % du salaire de référence sous déduction des indemnités journalières brutes de la sécurité sociale, et ce jusqu'au 1 095^e jour d'arrêt de travail.

Lorsque le salaire de référence est inférieur au Smic, la prestation est calculée sur la base de 60 % du Smic brut sous déduction des indemnités journalières brutes de 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, 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.

En cas d'épuisement des droits à mensualisation, l'indemnisation intervient après la période de franchise de la sécurité sociale.

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

Les indemnités journalières complémentaires ne sont versées que si le salarié perçoit des indemnités journalières de la sécurité sociale. Lorsque le régime de la sécurité sociale réduit ses prestations, les indemnités journalières complémentaires sont réduites à due concurrence.

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.

Article 5.6

Garantie invalidité

En cas d'invalidité réputée permanente consécutive à une maladie ou à un accident, ou en cas d'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, survenant pendant la période d'affiliation du salarié au présent régime, le salarié perçoit les prestations suivantes :

- pour une invalidité de 1^{re} catégorie ou une incapacité permanente dont le taux est compris entre 33 % et 66 %, le montant de la rente est de 36 % du salaire de référence, sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale ;

- pour une invalidité de 2^e ou 3^e catégorie ou une incapacité permanente dont le taux est égal ou supérieur à 66 %, le montant de la rente est de 60 % du salaire de référence, sous déduction de la rente brute versée 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 de la rente est maintenu sous réserve du versement de la rente d'invalidité de la sécurité sociale et au plus tard jusqu'à la liquidation d'une pension vieillesse de la sécurité sociale ou du décès du salarié. La rente est réduite ou suspendue en cas de réduction ou de suspension de la pension versée par la sécurité sociale.

Article 6

Revalorisations

Les prestations versées en cas d'incapacité de travail et d'invalidité dont bénéficient les salariés sont revalorisées annuellement. Le taux de revalorisation est fixé par décision du conseil d'administration d'ISICA Prévoyance.

Les rentes éducation sont revalorisées chaque année sur décision du conseil d'administration de l'OCIRP désigné à l'article 10 du présent accord.

Article 7

Reprise des encours

L'entreprise qui adhère au régime de prévoyance doit, dès son adhésion, produire la liste déclarative des salariés en arrêt de travail sous réserve que le contrat de travail soit toujours en vigueur.

Sont couverts les salariés non cadres dont le contrat de travail est toujours en vigueur, qui se trouvent être en arrêt de travail à compter ou postérieurement à la date d'effet de l'adhésion de l'entreprise au présent régime de prévoyance ainsi que ceux couverts au titre de la reprise des encours définie ci-après :

- si l'entreprise n'a pas souscrit antérieurement à la date d'effet de l'accord du 29 février 2008, auprès d'un organisme assureur, un contrat garantissant les risques incapacité de travail, les salariés en arrêt de travail seront indemnisés dans les conditions définies par l'accord précité. Les salariés reconnus invalides par la sécurité sociale antérieurement à l'adhésion de l'entreprise ne seront pas indemnisés au titre de la garantie invalidité du présent régime de prévoyance ;
- si l'entreprise a souscrit antérieurement, auprès d'un organisme assureur, un contrat garantissant les risques incapacité de travail et invalidité, les prestations indemnités journalières et les rentes d'invalidité seront revalorisées par le présent régime dans les conditions définies à l'article 6.

En cas de changement d'état pathologique ou d'accident, les salariés en incapacité de travail devenant invalides seront indemnisés dans les conditions définies à l'article 5.6, sauf si le droit à une prestation d'invalidité est né pendant une période garantie par le contrat de l'assureur précédent.

Concernant la garantie décès et conformément à l'article 7.1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (dite loi Evin), celle-ci sera maintenue par le précédent assureur au profit des salariés ou anciens salariés bénéficiant de prestations incapacité de travail ou invalidité complémentaires, à la date de résiliation du contrat de prévoyance.

Sous cette réserve, les garanties décès, rente éducation et rente handicap, définies aux articles 5.1 à 5.4, s'appliquent aux salariés dont le contrat de travail est en cours, en arrêt de travail à la date d'adhésion de l'entreprise au présent régime.

L'amélioration de la garantie incapacité de travail issue du présent accord s'applique aux arrêts de travail survenus postérieurement à sa date d'effet.

La prise en charge des risques en cours est financée par une cotisation sur 3 ans (2009, 2010, 2011), à raison de 0,05 % et fait l'objet d'un compte spécifique.

Article 8

Portabilité des droits de prévoyance complémentaire

Article 8.1

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 bénéficient du maintien des garanties prévues aux articles :

- article 5.1 « Garantie décès » ;
- article 5.2 « Garantie allocation obsèques » ;
- article 5.3 « Garantie rente éducation » ;
- article 5.4 « Garantie rente handicap » ;
- article 5.5 « Garantie incapacité de travail » ;
- article 5.6 « Garantie invalidité ».

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que les salariés en 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.

Article 8.2

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).

Article 8.3

Incapacité de travail

L'indemnisation au titre de la garantie incapacité de travail, telle que définie à l'article 5.5, interviendra à compter du 181^e jour d'incapacité de travail continue.

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.

Article 8.4

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.

Article 8.5

Financement de la portabilité

Le maintien des garanties au titre de la portabilité est financé par les cotisations des entreprises et des salariés en activité (part patronale et part salariale) définies à l'article 9 du présent accord. Ce mode de financement s'applique aux cessations de contrat de travail dont la date est égale ou postérieure au 1^{er} janvier 2011.

Lors de la présentation annuelle des résultats du régime de prévoyance, un bilan d'application du dispositif de portabilité sera établi et il sera statué sur la poursuite ou l'évolution des modalités ci-dessus définies.

Article 8.6

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.

Article 8.7

Révision du dispositif de portabilité

Le contenu du présent avenant 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.

Article 9

Cotisations

Les cotisations sont assises sur le salaire brut tranches A et B.

(En pourcentage.)

GARANTIES	TAUX contractuel	TAUX d'appel	PART employeur	PART salarié
Décès	0,19	0,15 (*)	0,10	0,05
Allocation obsèques	0,05	0,04 (*)	0,02	0,02
Rente éducation	0,12	0,09 (*)	0,05	0,04

GARANTIES	TAUX contractuel	TAUX d'appel	PART employeur	PART salarié
Rente handicap	0,02	0,02 (*)	0,01	0,01
Incapacité de travail	0,13	0,13	-	0,13
Reprise d'encours incapacité de travail (**)	0,03	0,03	-	0,03
Invalidité	0,08	0,08	0,08	-
Reprise d'encours invalidité (**)	0,02	0,02	0,02	-
Total	0,64	0,56	0,28	0,28
<p>(*) Le taux d'appel s'applique du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2013 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. Ce taux sera révisé en fonction de la sinistralité constatée.</p> <p>(**) La prise en charge des risques en cours est financée par une cotisation sur 3 ans (2009, 2010, 2011, à raison de 0,05 % et fait l'objet d'un compte spécifique.</p>				

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.

Article 10

Désignation des organismes assureurs

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 09, est désignée pour assurer et gérer les garanties décès, incapacité de travail et invalidité prévues au présent régime.

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, est désigné pour assurer les garanties rente éducation et rente handicap. 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 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 une 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.

Article 11

Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur décidé par les partenaires sociaux à l'occasion d'une révision du présent régime, les prestations incapacité de travail et invalidité permanente et les rentes éducation et handicap en cours de service seront maintenues par les organismes assureurs quittés (ISICA Prévoyance, OCIRP) à leur niveau atteint à la date de changement d'organisme assureur. Par ailleurs, la revalorisation de ces prestations sera assurée par le nouvel organisme assureur dans des conditions au moins identiques à celles définies dans le présent régime.

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

Article 12

Effet. – Clause de sauvegarde

Les entreprises sont tenues d'affilier leurs salariés au présent régime de prévoyance, à compter de la date d'entrée en vigueur de celui-ci. Une notice d'information sera remise par l'employeur à chacun des salariés bénéficiaires de l'entreprise afin de lui faire connaître les caractéristiques dudit régime (détail des garanties, désignation de l'organisme assureur, formalités de prise en charge).

Par exception et sous réserve des dispositions de l'article L. 912-1, 2^e alinéa, du code de la sécurité sociale, les entreprises ayant souscrit antérieurement à la date d'effet du présent accord un contrat de prévoyance au profit des salariés visés par le présent régime de prévoyance, assurant des garanties à des niveaux strictement supérieurs s'appréciant au niveau de chaque garantie prévues à l'article 5, ne seront pas tenues d'adhérer aux organismes désignés à l'article 10, tant que ledit contrat sera en vigueur.

Article 13

Clause pour adhésion tardive

En cas d'adhésion intervenant postérieurement à la date à laquelle l'entreprise avait l'obligation d'adhérer au présent régime de prévoyance, ISICA Prévoyance procédera à l'analyse du risque propre à l'entreprise concernée et portant sur les garanties couvertes par le présent régime de prévoyance, 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 14

Date d'effet

Le présent accord prend effet au 1^{er} janvier 2011.

Article 15

Révision et de dénonciation

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé selon les conditions définies par le code du travail.

Article 16

Dépôt et extension

Le présent accord 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. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 11 février 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CSFL ;
CFC ;
FEDALIM ;
SFC.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT ;

CFE-CGC Agro.