

Brochure n° 3050

Convention collective nationale

**IDCC : 1499. – MIROITERIE
(Transformation et négoce du verre)**

ACCORD DU 15 DÉCEMBRE 2011
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1250307M

IDCC : 1499

PRÉAMBULE

Dans le cadre de la recherche d'un progrès social, le présent accord a pour but de mettre en place des garanties collectives de prévoyance conventionnelle permettant l'accès à une protection sociale pour tous les salariés, quelle que soit leur catégorie professionnelle, pour les risques décès et annexes.

L'introduction de ces garanties a également pour objectif de tendre à une plus grande solidarité par une mutualisation au niveau national des risques considérés.

Au niveau national, les partenaires sociaux ont désigné deux organismes assureurs habilités à recueillir les adhésions des entreprises de la branche.

Ce dispositif vise à leur offrir une garantie de prestations et de tarifications négociées dans le cadre le plus avantageux compte tenu du nombre d'entreprises potentiellement concernées, principalement constitué de TPE et de PME, prioritairement pour celles qui ne disposent d'aucun régime de prévoyance au jour de la date d'effet du présent accord.

Les garanties de prévoyance conventionnelles s'inscrivant dans la durée et visant des risques majeurs, il importe que les choix des partenaires sociaux s'effectuent en fonction de critères tenant à la solidité financière, à la dimension sociale et aux fonctions de conseil de l'organisme assureur.

L'institution d'un régime de prévoyance conventionnelle constitue un coût qui, assumé par l'entreprise et par le salarié, ne doit avoir pour conséquence de porter préjudice à la compétitivité de l'entreprise.

Enfin, l'accès à une protection sociale constitue également une opportunité nouvelle pour responsabiliser les entreprises et les salariés, cofinanceurs de la prévoyance conventionnelle, sur les risques couverts et leur impact financier.

Cet accord définit et précise entre autres dispositions, les garanties minimales de prévoyance dont doivent obligatoirement bénéficier tous les salariés de la branche professionnelle et les conditions pour en bénéficier.

Article 1^{er}

Champ d'application de l'accord de branche

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la miroiterie, de la transformation et du négoce du verre, du 9 mars 1988 (IDCC n° 1499), ci-après dénommée convention collective nationale de la miroiterie.

Article 2

Bénéficiaires de la couverture prévoyance

Les bénéficiaires de la couverture prévoyance conventionnelle sont l'ensemble des salariés cadres et non cadres des entreprises qui relèvent de la présente convention collective nationale de la miroiterie, et ce, quelles que soient la nature du contrat de travail et leur ancienneté.

Les garanties définies dans le présent accord constitueront le socle minimal de prévoyance des salariés de la branche, qu'ils bénéficient ou non de l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Le droit à garanties est ouvert pour tout événement survenant pendant la durée du contrat de travail.

Le bénéfice du régime de prévoyance conventionnelle et de la contribution le finançant sont maintenus pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu, pour la période au titre de laquelle ils bénéficient d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur. Sont visées toutes les périodes de suspension du contrat de travail et notamment celles liées à une maladie, une maternité, une paternité ou à un accident dès lors qu'elles sont indemnisées.

Dans ce cas, les cotisations resteront dues pendant cette période dans les mêmes conditions que celles prévues pour les salariés dont le contrat n'est pas suspendu : salariés et employeurs devront obligatoirement continuer à acquitter leurs parts de cotisation.

Pour les suspensions du contrat de travail à l'initiative du salarié (congrés parentaux, congrés formation, congrés sans solde, congrés sabbatiques, etc.), les garanties en cas de décès pourront être maintenues au salarié concerné, à titre facultatif, à charge pour ce dernier d'assumer intégralement le montant total de la cotisation pendant la durée du maintien. La rémunération servant de base de cotisation sera alors la moyenne des 12 derniers mois de salaire brut. Le salarié devra en faire la demande auprès de son employeur dans le mois qui précède la suspension de son contrat de travail. L'employeur se chargera simplement du paiement de la cotisation auprès de l'organisme assureur.

Article 3

Garanties minimales du régime conventionnel de prévoyance

Les garanties conventionnelles de prévoyance mises en place sont les suivantes : décès, capital décès, rente éducation.

Article 3.1

Salaire de référence

Le salaire de référence pris en compte pour le calcul des garanties ci-après est égal au total de la rémunération brute du salarié telle que déclarée par l'employeur à la sécurité sociale au cours des 12 mois précédant le décès ou l'arrêt de travail si le décès ou l'invalidité absolue et définitive (IAD) a été précédé d'une période d'arrêt de travail pour cause de maladie ou d'accident.

En cas de survenance du décès ou de l'événement donnant lieu à IAD au cours de la première année de contrat, la rémunération brute 12 mois constituant le salaire de référence sera reconstituée *pro rata temporis* sur la base de la moyenne des salaires précédemment perçus.

Article 3.2

Garantie décès toutes causes

En cas de décès du salarié, il est versé au(x) ayant(s) droit un capital, dont le montant minimum est le suivant : 100 % du salaire de référence.

Le capital versé sera majoré pour chaque personne à charge, le pourcentage suivant : 25 % par personne à charge.

Article 3.3

Garantie capital décès double effet

En cas de décès du conjoint non remarié, ou non pacsé, simultanément ou postérieurement à celui du salarié, survenant avant l'âge auquel il peut bénéficier de la liquidation de sa retraite à taux plein au sens de la sécurité sociale, il est versé au(x) enfant(s) du salarié encore à charge au moment du décès du conjoint, par parts égales entre eux, un capital d'un montant égal à 100 % de celui versé au moment du décès du salarié.

Article 3.4

Garantie invalidité absolue et définitive (IAD)

En cas d'invalidité absolue définitive du salarié avant la liquidation de sa retraite, le capital décès est versé de manière anticipée au profit du salarié.

Ce versement met fin à la garantie décès. Ainsi, la survenance ultérieure du décès de la personne en invalidité permanente et absolue ne donnera pas lieu au versement d'un nouveau capital.

L'invalidité absolue et définitive se définit :

- soit comme la situation d'invalidité reconnue par la sécurité sociale en 3^e catégorie (art. L. 341-4 du code de la sécurité sociale) ;
- soit comme la situation d'incapacité permanente au titre d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle reconnue par la sécurité sociale avec un taux égal à 100 % avec obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

Article 3.5

Ayants droit du capital décès

Le capital décès prévu par le présent régime est dévolu dans l'ordre suivant et par parts égales entre bénéficiaires de même rang :

- au conjoint (ou assimilé) ;
- à défaut, aux enfants du salarié, nés ou à naître, reconnus ou adoptés ;
- à défaut, aux petits-enfants vivants ;
- à défaut, aux ascendants directs survivants ;
- à défaut, aux autres héritiers.

Le salarié a la possibilité, à tout moment, de déroger à la présente dévolution en remplissant un formulaire de désignation spécifique de bénéficiaire(s) qu'il retournera à l'organisme assureur du régime.

En cas de prédécès de l'ensemble des bénéficiaires désignés, le capital est attribué selon la clause « à défaut » prévue ci-dessus.

Le capital décès est versé au conjoint (ou assimilé), hors majorations pour enfants à charge. Ces majorations seront versées aux enfants les ayant générées.

Article 3.6

Allocation d'obsèques

En cas de décès du salarié, du conjoint ou d'un enfant à charge, une allocation obsèques d'un montant égal à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) en vigueur au moment du décès est versée à la personne ayant supporté les frais d'obsèques.

En cas de décès d'un enfant de moins de 12 ans, l'allocation obsèques ne peut excéder le montant des frais d'obsèques réellement engagés.

Article 3.7

Rente éducation

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du salarié, telle que définie par l'article 3.4, et reconnue avant la liquidation de sa retraite, il est versé au profit de chacun de ses enfants à charge, une rente temporaire d'éducation dont le montant annuel est le suivant :

- 5 % du salaire de référence par enfant à charge jusqu'au 12^e anniversaire ;
- 10 % du salaire de référence par enfant à charge âgé du 12^e au 18^e anniversaire ;
- 15 % du salaire de référence par enfant à charge du 18^e au 26^e anniversaire, et sous réserve de remplir les conditions énumérées à l'article 4.2 ci-après.

La rente est versée sans limitation de durée en cas d'invalidité de l'enfant, reconnue alors qu'il est à charge du salarié, équivalente à l'invalidité de 2^e ou de 3^e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civile.

Le montant des rentes est doublé si l'enfant est ou devient orphelin de père et de mère.

La rente annuelle est fractionnée et payée trimestriellement par avance.

Le montant annuel de la rente est déterminé à l'origine selon l'âge de l'enfant à la date du décès ou de l'IAD, et progresse ensuite en fonction de l'âge de l'enfant.

La majoration pour rente progressive intervient au 1^{er} jour du trimestre suivant l'anniversaire de l'enfant.

Article 4

Situation de famille

Article 4.1

Définition du « conjoint » du salarié

On entend par conjoint l'époux ou l'épouse du (de la) salarié(e) non divorcé(e) ou non séparé(e) de corps judiciairement.

Sont assimilés au conjoint les partenaires liés par un pacte civil de solidarité (Pacs).

Sont également assimilés au conjoint le concubin ou concubine du (de la) salarié(e) au sens de l'article 515-8 du code civil, lorsqu'à la date du décès de ce dernier, le concubin peut justifier d'une communauté de vie d'au moins 2 ans et/ou qu'un enfant commun soit né de leur union. Le (la) concubin(e) n'est pas assimilé(e) au conjoint lorsque l'un ou l'autre des concubins est par ailleurs marié à un tiers ou lié à un tiers par un pacte civil de solidarité.

Article 4.2

Définition des personnes à charge du salarié

Est considéré comme étant à charge du salarié l'enfant légitime, reconnu ou adopté :

- jusqu'à son 18^e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à son 26^e anniversaire, sous condition :

- de poursuite d'études dans un établissement secondaire, supérieur ou professionnel ;
- d'être en apprentissage ;
- de poursuite d'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 employé dans un établissement et service d'aide par le travail ou dans un atelier protégé en tant que travailleur handicapé ;
- d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrit auprès de Pôle emploi comme demandeur d'emploi ou stagiaire de la formation professionnelle ;
- né viable dans les 300 jours postérieurement au décès du salarié et dont la filiation avec celui-ci est établie.

Par assimilation, sont considérés à charge, s'ils remplissent les conditions exposées ci-dessus, les enfants recueillis par le salarié (c'est-à-dire ceux du conjoint, de l'ex-conjoint éventuel ou du concubin ou partenaire lié par un Pacs tels que définis à l'article 4.1 ci-dessus), à condition d'en avoir la garde et d'être à la charge fiscale du salarié.

Sont considérés comme ascendants à charge du salarié les ascendants du salarié pris en considération pour la détermination du nombre de parts dans le calcul de l'impôt sur le revenu du salarié.

Article 5

Taux de cotisation

En contrepartie des garanties minimales fixées par le présent accord, le taux global de cotisation est fixé à :

- capital décès : 0,28 % du traitement de référence ;
- rente éducation : 0,15 % du traitement de référence ;

soit un total de 0,43 % du traitement de référence.

Les cotisations seront assises sur le traitement de référence correspondant à l'ensemble de la rémunération annuelle brute des salariés déclarée par l'employeur à la sécurité sociale.

La cotisation globale est répartie à hauteur de 60 % à la charge de l'employeur (soit un taux de 0,26 %) et de 40 % à la charge du salarié (soit un taux de 0,17 %).

Le taux de cotisation est maintenu 3 ans à compter de la date d'effet du 1^{er} janvier 2012, à législation et réglementation constantes. Les évolutions ultérieures seront décidées entre l'organisme assureur et la commission paritaire de suivi définie à l'article 10, en fonction des résultats constatés sur le régime, et feront l'objet d'un avenant au présent accord.

Article 6

Revalorisation des prestations

Les rentes éducation en cours de service sont revalorisées chaque année au 1^{er} janvier et au 1^{er} juillet selon les coefficients fixés par le conseil d'administration de l'organisme assureur désigné pour la rente éducation.

Article 7

Portabilité

L'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 a instauré en son article 14 un système de « portabilité » de certains droits liés au contrat de travail (prévoyance, frais de santé),

intervenant en cas de cessation ou rupture du contrat de travail (sauf faute lourde) et ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Par avenant n° 3 du 18 mai 2009, les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel ont défini de nouvelles modalités d'application de cette portabilité pour les droits de prévoyance et de frais de santé. L'entrée en vigueur de la portabilité des droits de prévoyance et de frais de santé est effective depuis le 1^{er} juillet 2009.

Les bénéficiaires du dispositif de portabilité sont les anciens salariés des sociétés, au terme de leur dernier contrat de travail (cessation de celui-ci ou rupture non consécutive à une faute lourde), à la condition de bénéficier d'une prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Les bénéficiaires du dispositif de portabilité pourront garder les couvertures complémentaires prévoyance applicables au sein des sociétés (et le cas échéant frais de santé lorsque la société a mis en place un tel régime).

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de fin du contrat de travail.

Le maintien des garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié au sein de la société, 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 reprend un autre emploi ;
- le bénéficiaire du dispositif ne peut plus justifier auprès de son ancien employeur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime d'assurance chômage.

Le financement du maintien de ces garanties est assuré conjointement par la société et l'ancien salarié dans les conditions de cotisations et de répartition part patronale/part salariale applicables pour le financement des régimes complémentaires de prévoyance (et le cas échéant frais de santé) des salariés de la société.

Il est préconisé d'appeler la cotisation des intéressés en totalité au terme du contrat de travail, pour toute la durée de la portabilité.

Le non-paiement par l'ancien salarié de sa quote-part de financement du maintien des garanties libère la société de toute obligation et entraîne la perte du bénéfice des garanties de manière définitive.

Si l'ancien salarié reprend une activité professionnelle avant la fin de sa période de portabilité, il sera remboursé du trop-versé de cotisations.

Le salarié a la possibilité de renoncer au maintien de ces garanties. S'il entend y renoncer, cette renonciation qui est définitive, concerne l'ensemble des garanties et doit être notifiée expressément par écrit à son ancien employeur, dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail.

Pour bénéficier de ces dispositions, l'ancien salarié doit fournir à son ancien employeur la justification de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Il doit également informer son ancien employeur de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de portabilité des couvertures complémentaires prévoyance (et le cas échéant frais de santé).

A défaut de ces éléments d'information, les garanties ne seraient plus acquises.

Article 8

Organismes assureurs désignés

Afin de permettre aux entreprises de bénéficier d'un tarif de groupe avantageux et pérenne fixé au niveau de la branche, il a été procédé à un appel d'offres auprès de plusieurs organismes assureurs afin de procéder à une désignation d'organisme assureur conformément au principe prévu par l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Ainsi, les signataires du présent accord ont choisi de désigner :

– pour l’assurance des garanties décès, invalidité absolue et définitive et allocation obsèques :

Aprionis Prévoyance (institution de prévoyance membre du groupe Humanis), institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, siège social : 139/147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff ;

– pour l’assurance de la garantie rente éducation :

OCIRP (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance), union d’institutions de prévoyance relevant de l’article L. 931-1 du code de la sécurité sociale, siège social : 10, rue Cambacérès, 75008 Paris.

Pour la simplicité de fonctionnement du présent régime, Aprionis Prévoyance agit pour le compte de l’OCIRP en qualité d’organisme gestionnaire de l’ensemble du dispositif.

Chaque année, au plus tard au 31 août, les organismes assureurs désignés présenteront à la commission paritaire, les comptes détaillés de l’exercice clos le 31 décembre précédent, établis en conformité avec les dispositions de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

Par ailleurs, conformément à l’article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les parties signataires devront dans un délai qui ne pourra pas excéder 5 ans à compter de la date d’effet du présent accord, réexaminer le choix des organismes assureurs désignés.

En cas de non-reconduction de l’organisme désigné pour la rente éducation, les prestations en cours de service à la date de résiliation continueront d’être servies à un niveau égal à celui de la dernière prestation. Conformément aux dispositions légales en vigueur, les partenaires sociaux organiseront, avec le nouvel organisme assureur de la garantie rente éducation, la revalorisation des rentes en cours de service.

Article 9

Mise en place du régime conventionnel de prévoyance

Les entreprises entrant dans le champ d’application du présent accord qui ne disposent pas, à la date d’effet du présent accord, d’un régime de prévoyance couvrant à l’identique, risque par risque, ceux prévus à l’article 3 du présent accord, devront obligatoirement couvrir leur personnel au minimum pour les risques mentionnés dans le présent accord et pour les niveaux de garanties prévus.

Article 9.1

Cas des entreprises ne disposant pas d’un régime collectif obligatoire de prévoyance à la date d’entrée en vigueur de l’accord de branche

Les entreprises qui ne disposent d’aucune garantie prévoyance pour tout ou partie des deux collèges de salariés visés à l’article ci-dessus devront se mettre en conformité avec le présent accord et souscrire les garanties définies dans le présent accord, pour le(s) collèges de salariés non couvert(s) auprès des organismes assureurs désignés à l’article 8.

En application de cette clause, il est notamment précisé que l’entreprise qui ne dispose pas d’un tel régime obligatoire couvrant le collège des non-cadres, quand bien même elle en aurait mis un en place au profit du collège des cadres, est tenue d’adhérer aux organismes désignés au moins pour la couverture du collège non-cadres.

Ces entreprises disposent d’un délai de 6 mois maximum suivant la date d’entrée en vigueur du présent accord pour mettre ce régime collectif de prévoyance effectivement en œuvre.

Article 9.2

Cas des entreprises disposant déjà d'un régime collectif obligatoire de prévoyance à la date d'entrée en vigueur de l'accord de branche

Les entreprises ayant déjà instauré à la date d'effet du présent accord un (des) régime(s) collectif(s) obligatoire(s) de prévoyance au profit des salariés non cadres et/ou cadres, pour la couverture de tout ou partie des risques prévus à l'article 3 du présent accord, pourront :

- soit adhérer au régime de branche auprès des organismes assureurs désignés en résiliant le(s) contrat(s) couvrant ce(s) régime(s), et bénéficier de la mutualisation des risques pour la partie correspondant aux garanties fixées par le présent accord ;
- soit maintenir leur(s) régime(s) en cours, pour le(s) collègue(s) concerné(s), en application des dispositions des articles L. 912-1 du code de la sécurité sociale et L. 2253-2 du code du travail.

L'adaptation éventuelle du régime antérieur, telle que prévue par l'article L. 2253-2 du code du travail, devra intervenir dans un délai de 6 mois maximum à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord.

En cas de renégociation de leur(s) régime(s) antérieur(s) conforme(s) aux dispositions du présent accord, les entreprises visées par cette disposition pourront changer d'organisme assureur en résiliant leur contrat et en procédant, le cas échéant, à la signature d'un avenant à leur(s) régime(s) collectif(s) de prévoyance. Elles bénéficieront alors de la mutualisation des risques pour la partie correspondant aux garanties fixées par le présent accord.

Article 9.3

Garanties complémentaires optionnelles

Les entreprises qui voudraient disposer de garanties complémentaires à celles définies par le présent accord pourront les souscrire, à titre individuel et facultatif, auprès du ou des organismes assureurs ci-avant désignés.

Toutefois, ces entreprises ne bénéficieront de la mutualisation des risques que pour la partie correspondant aux garanties fixées par le présent accord ; les garanties complémentaires éventuellement souscrites ne rentrant pas dans le périmètre de mutualisation.

Article 9.4

Adhésion au régime conventionnel

Lorsqu'une entreprise, entrant dans le champ d'application du régime conventionnel, adhèrera aux organismes désignés, la reprise de ses encours s'organisera conformément à la législation applicable (loi Evin).

Si l'entreprise en question adhère dans les 6 mois suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord, elle sera exonérée de la surcotisation de reprise de passif (cotisation supplémentaire calculée par les organismes assureurs au regard du passif social qu'elle amène dans le régime : salariés en arrêt de travail au moment de l'adhésion, rentes éducation en cours de service au titre du contrat précédent...).

L'adhésion des entreprises au régime mutualisé défini par le présent accord résulte de la signature du bulletin d'adhésion transmis par l'organisme désigné gestionnaire du présent dispositif. Ce bulletin permettra de couvrir séparément les collèges cadres et non-cadres en fonction des régimes déjà en cours dans l'entreprise à la date d'effet du présent accord.

Article 10

Modalités relatives à la prise en charge des salariés en arrêt de travail à la date de mise en place du régime de prévoyance conventionnel

Les salariés en arrêt de travail à la date de mise en place du régime de prévoyance conventionnel bénéficieront des garanties définies par le présent accord.

Faute d'avoir pu apprécier le nombre de ces salariés, les taux de cotisation définis à l'article 5 ne tiennent pas compte du coût que représente leur prise en charge.

Au terme de 5 années de fonctionnement, les organismes assureurs désignés estimeront le poids de cette prise en charge, et en fonction des résultats du régime, proposeront, s'il y a lieu, une évolution des taux de cotisation.

Article 11

Commission paritaire de suivi

Une commission paritaire de suivi du régime de prévoyance sera mise en place au cours de l'année suivant la mise en place du régime de prévoyance.

Elle sera chargée notamment de suivre la mise en place du régime de prévoyance, de contrôler son application, d'examiner les comptes de résultats et de veiller à son bon fonctionnement.

En plus des comptes détaillés de l'exercice clos, les assureurs désignés présenteront régulièrement un bilan des adhésions au régime conventionnel et des éventuelles difficultés rencontrées dans la mise en place de ce régime de prévoyance.

La commission paritaire de suivi sera composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales signataires du présent accord et d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

Cette commission de suivi se réunira au moins une fois par an.

Article 12

Garantie décès

La mise en place de la garantie décès définie au présent accord vient se substituer à l'article 9 de l'annexe « Collaborateurs » et à l'article 14 de l'annexe « Encadrement » de la convention collective de la miroiterie, qui, du fait du caractère plus favorable du présent accord, n'auront plus à être appliqués.

Article 13

Révision et dénonciation de l'accord de branche

Le présent accord fera l'objet d'un réexamen en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de plusieurs de ses dispositions.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur, avec un préavis de 12 mois.

Article 14

Durée et entrée en vigueur de l'accord de branche

Le présent accord national est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions relatives au présent accord entreront en vigueur à partir du premier jour du mois suivant celui de la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Article 15

Dépôt et extension de l'accord de branche

Le présent accord national sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, et déposé, après expiration du délai d'opposition, à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions légales.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord au ministère du travail, de l'emploi et de la santé dans les conditions fixées par la législation.

Fait à Paris, le 15 décembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FFPV.

Syndicats de salariés :

FNTVC CGT ;

FCE CFDT ;

Fédéchimie CGT-FO ;

CMTE CFTC ;

CFE-CGC chimie.