

Brochure n° 3224

Convention collective nationale

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

AVENANT N° 18 DU 16 JANVIER 2013

RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1350388M

IDCC : 1286

PRÉAMBULE

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

En effet, au vu des comptes de résultats, les partenaires sociaux ont souhaité, sans augmentation du taux global de cotisation, améliorer la garantie décès ainsi que la garantie rente éducation et créer une garantie incapacité et une garantie invalidité, au profit de l'ensemble des salariés de la branche.

En conséquence, le présent avenant constitue l'avenant n° 18 à la convention collective nationale de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie du 1^{er} janvier 1984 (brochure n° 3224 au *Journal officiel*) et se substitue, à compter de sa date d'effet, à l'avenant n° 17 du 1^{er} juillet 2009 et à ses avenants n°s 1 et 2 du 3 juillet 2009.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application défini par l'article 1^{er} de la convention collective nationale de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie du 1^{er} janvier 1984 (brochure n° 3224 au *Journal officiel*).

Article 2

Objet

Le présent avenant a pour objet d'améliorer le régime de prévoyance conventionnel et de confirmer la désignation des organismes assureurs de ce régime.

Article 3

Bénéficiaires

Le bénéfice du régime est ouvert à l'ensemble des salariés liés par contrat de travail, quelle qu'en soit la forme, à une entreprise ou un établissement entrant dans le champ d'application défini à l'article 1^{er} du présent avenant.

Article 4

Portabilité et maintien des droits

4.1. Portabilité des droits

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, l'ensemble des anciens salariés bénéficient du maintien des garanties prévues aux :

- article 5.2 « Garanties incapacité de travail et invalidité » ;
- article 5.3 « Garanties décès et invalidité permanente et totale » ;
- article 5.4 « Garantie rente éducation (OCIRP) » ;
- article 5.5 « Garantie rente handicap (OCIRP) ».

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité, sauf dispositions particulières définies ci-après et sous réserve que l'ancien salarié n'ait pas expressément renoncé dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail. La renonciation est définitive et doit être notifiée expressément par écrit à l'ancien employeur.

4.1.1. 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 rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

4.1.2. Incapacité de travail

L'indemnisation au titre de la garantie incapacité de travail interviendra dans les conditions définies à l'article 5.2. 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.

4.1.3. 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 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.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

4.1.4. 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) définie à l'article 6 du présent avenant.

4.1.5. 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 que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

4.1.6. Révision du dispositif de portabilité

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

4.2. Maintien du régime aux salariés dont le contrat de travail est suspendu

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

Article 5

Garanties minimales obligatoires

Risques couverts

Le régime de prévoyance couvre les risques suivants :

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

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

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

5.2. Garanties incapacité de travail et invalidité

5.2.1. Garantie incapacité de travail

En cas d'incapacité de travail pour cause de maladie, accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle, les salariés bénéficient des dispositions de l'article 40 de la convention collective nationale du 1^{er} janvier 1984.

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 55 % 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.

Pour les salariés ne justifiant pas de l'ancienneté nécessaire pour bénéficier de l'indemnisation au titre de la garantie « maintien de salaire », l'indemnisation au titre de l'incapacité de travail débutera à l'issue d'une franchise de 60 jours d'arrêt de travail continu.

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 Pôle emploi...) 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.

Si le participant reprend son travail et si une rechute provenant du même accident ou de la même maladie provoque un nouvel arrêt dans un délai inférieur à 2 mois, les prestations qui reprennent sont calculées sur les mêmes bases qu'avant ladite reprise du travail. Une rechute survenant plus de 2 mois après la reprise du travail est considérée comme un nouvel accident ou une nouvelle maladie et la franchise est à nouveau applicable.

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 versement des indemnités journalières complémentaires cesse :

- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale du salarié (sauf pour les salariés en situation de cumul emploi-retraite remplissant les conditions d'ouverture des droits aux prestations en espèces de la sécurité sociale) ;
- lors de la reprise du travail du salarié ;
- au décès du salarié ;
- lors de la notification de classement en invalidité du salarié par la sécurité sociale.

5.2.2. 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 33 % 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 55 % 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.

5.2.3. 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.

5.2.4. Salaire de référence

Le salaire de référence pris en compte pour le calcul des garanties incapacité de travail et invalidité est le salaire brut annuel (tranches A et B) soumis à cotisations 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 correspond à la fraction de salaire comprise entre le plafond annuel de la sécurité sociale et trois fois celui-ci.

5.2.5. 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.

Au vu de cette déclaration, et selon le cas, seront garantis à la prise d'effet de l'adhésion de l'entreprise :

- l'indemnisation des salariés en incapacité de travail pour cause de maladie et d'accident en cours à la date d'effet de l'adhésion, pour les salariés dont le contrat de travail est en vigueur à la date d'effet de l'adhésion, alors qu'il n'existe aucun organisme assureur précédent. 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 ;
- les revalorisations futures portant sur les indemnités journalières, rentes d'invalidité, rente d'éducation en cours de service versées au titre d'un contrat précédent souscrit par l'adhérent, auprès d'un autre organisme assureur ;
- l'éventuel différentiel de garantie décès en cas d'indemnisation moindre prévue par un précédent contrat de prévoyance collective conclu par l'adhérent au profit des salariés en arrêt de travail dont le contrat de travail n'est pas rompu à la date d'effet de l'adhésion.

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 5.2.2, sauf si le droit à une prestation d'invalidité est né pendant une période garantie par le contrat de l'assureur précédent. Sous cette réserve, les garanties décès, rente éducation et rente handicap, définies aux articles 5.4 à 5.7, s'appliquent aux salariés en arrêt de travail dont le contrat de travail est en cours, à la date d'adhésion de l'entreprise au présent régime.

La prise en charge des risques en cours est financée par une cotisation sur 3 ans (2013, 2014, 2015) à raison de 0,03 % TAB et fait l'objet d'un compte spécifique. Cette cotisation sera réévaluée à l'expiration de ce délai de 3 ans au vu des résultats. L'assureur tenant se prononcera à nouveau sur la reconduite avec ou sans surcoût ou sur la suppression de la prise en charge avec ou non maintien de la cotisation évaluée à 0,03 % TAB.

5.3. Garanties décès et invalidité permanente et totale

5.3.1. Définition de la garantie

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

CHARGE DE FAMILLE	CAPITAL VERSÉ
Célibataire, veuf, divorcé sans personne à charge	100 % du salaire de référence
Marié, partenaire de Pacs, concubin sans personne à charge	120 % du salaire de référence

CHARGE DE FAMILLE	CAPITAL VERSÉ
Majoration par personne à charge supplémentaire	20 % du salaire de référence

Double effet

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

Salaire de référence

Le salaire de référence pris en compte pour le calcul des garanties est le salaire brut annuel (tranches A et B) perçu au cours des 3 mois précédant l'arrêt de travail multiplié par quatre, y compris les primes des 12 derniers mois. Il est revalorisé sur la base de l'évolution du point de retraite ARRCO dans la limite de 90 % du rendement de l'actif général d'ISICA Prévoyance.

Personne à charge

Sont considérés comme personnes à charge :

- les enfants à charge au sens fiscal et, le cas échéant, les enfants auxquels le salarié est redevable d'une pension alimentaire constatée judiciairement ou déduite fiscalement. Les enfants posthumes (nés dans les 300 jours suivant le décès du salarié) ainsi que les enfants reconnus par le salarié, à charge au sens fiscal de l'autre parent, bénéficient également d'une majoration familiale ;
- les personnes reconnues à charge lors du calcul de l'impôt sur le revenu des personnes physiques, autres que le conjoint.

Concubin. – Partenaire de Pacs

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

- le concubin : on entend par concubin la personne vivant en couple avec le salarié au moment du décès. La définition du concubinage est celle retenue par l'article 515-8 du code civil. De plus, le concubinage doit avoir été notoire et continu pendant une durée d'au moins 2 ans jusqu'au décès. Aucune durée n'est exigée si un enfant au moins est né de la vie commune ;
- le partenaire lié par un Pacs : personne liée au salarié par un pacte civil de solidarité tel que défini à l'article 515-1 du code civil.

Invalidité permanente et totale

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

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

5.3.2. Bénéficiaires

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

- au conjoint non séparé de corps ni divorcé ;
- à défaut, au partenaire de Pacs ;
- à défaut, au concubin notoire ;
- à défaut, aux enfants, vivants ou représentés, du salarié, par parts égales ;

- à défaut, aux ascendants du salarié, par parts égales ;
- à défaut, aux autres personnes à charge au sens fiscal, par parts égales ;
- à défaut, aux autres héritiers du salarié, par parts égales.

5.3.3. Allocations obsèques

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

5.4. Garantie rente éducation (OCIRP)

En cas de décès d'un salarié ou d'invalidité permanente et totale, il est versé pour chacun des enfants à charge du salarié au jour de son décès une rente d'éducation dont le montant est calculé comme suit :

- jusqu'à leur 18^e anniversaire, son montant annuel est égal, pour chaque enfant, à 20 % du salaire brut plafonné à la tranche B ;
- au-delà et jusqu'au 26^e anniversaire, son montant annuel est égal, pour chaque enfant, à 20 % du salaire brut plafonné à la tranche B pendant la durée de l'apprentissage, des études ou dans le cadre d'un stage préalable à l'exercice d'un premier emploi rémunéré.

Le salaire de référence servant de base de calcul des prestations est égal aux salaires bruts (tranches A et B) perçus au cours des 12 derniers mois précédant le décès ou l'invalidité permanente et totale.

Le montant de la rente servie par enfant à charge ne pourra être inférieur à 300 € par mois.

En cas de décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un Pacs du salarié décédé postérieur au décès de ce dernier, le montant de chaque rente d'éducation versée est doublé. Les définitions de concubin et de partenaire de Pacs sont celles retenues pour l'application de l'article 5.3.1 ci-dessus.

Pour l'application de la présente garantie, sont considérés comme enfants à charge, indépendamment de la position fiscale, les enfants du salarié et de son conjoint (ou concubin ou partenaire lié par un Pacs), qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus ou recueillis :

- 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, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au centre national d'enseignement à distance (CNED) ;
 - 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 et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
 - d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits auprès du régime d'assurance chômage comme demandeurs d'emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle ;
 - d'être employés dans un centre d'aide par le travail ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés.

Par assimilation sont également considérés comme à charge :

- les enfants du salarié à naître et nés viables ;

- les enfants recueillis, c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du (de la) concubin(e) ou du partenaire lié par un Pacs de l'assuré qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si l'autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

La rente est versée sans limitation de durée au bénéficiaire lorsque l'enfant à charge, au moment du décès du participant, est reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2^e ou 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. Cet état d'invalidité doit être reconnu avant la limite de versement de la rente éducation prévue par la garantie.

5.5. Garantie rente handicap (OCIRP)

5.5.1. Définition

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

5.5.2. Montant et service de la rente

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

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

Cette prestation est versée jusqu'au décès du bénéficiaire.

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

5.5.3. Bénéficiaires

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

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

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

5.6. Revalorisation des rentes éducation et handicap

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

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

5.7. Garantie indemnités de départ en retraite

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

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective s'engagent par ailleurs à garantir le versement des indemnités journalières en cas de maladie ou d'accident,

visées à l'article 40 de ladite convention, et des indemnités de départ en retraite visées à l'article 19 de cette même convention en cotisant à leur charge exclusive sur les bases suivantes.

Article 6

Cotisations

Les cotisations sont calculées sur la rémunération brute annuelle, toutes primes et indemnités confondues, supportant les charges sociales, réparties comme suit :

L'affectation des cotisations aux diverses prestations du régime est fixée comme suit :

Décès	0,17 % du salaire total
Rente éducation OCIRP	0,08 % tranche A/tranche B
Rente handicap OCIRP	0,02 % tranche A/tranche B
Maintien de salaire	0,27 % du salaire total (*)
Incapacité de travail	0,06 % tranche A/tranche B
Invalidité	0,04 % tranche A/tranche B
Reprise des encours	0,03 % tranche A/tranche B
Indemnité de départ à la retraite	0,30 % du salaire total
Total	0,74 % du salaire total + 0,23 % tranche A/tranche B
<small>(*) Pour la garantie « Maintien de salaire » maladie et/ou accident, un taux d'appel de 85 % est appliqué sur 3 ans du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2013, portant la cotisation pendant cette période à 0,23 % du salaire brut, sous réserve que pendant cette même 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. Tranche A (TA) : partie du salaire brut limitée au plafond annuel de la sécurité sociale. Tranche B (TB) : partie de salaire brut comprise entre une et quatre fois le plafond annuel de la sécurité sociale. Salaire total (ST) : masse salariale brute totale du personnel affilié.</small>	

Les cotisations sont réparties de la manière suivante :

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

Le taux de cotisation inhérent à la garantie maintien de salaire pour maladie ou accident et le taux de cotisation inhérent à la garantie indemnité de départ à la retraite sont à la charge exclusive de l'employeur.

Les cotisations sont réglées trimestriellement par l'entreprise à terme échu.

Article 7

Organismes assureurs désignés

Les dispositions de l'article 7 de l'avenant n° 17 du 3 juillet 2009 continueront à produire leurs effets à compter de la date d'effet du présent avenant.

Ainsi, les organismes suivants sont désignés comme organismes assureurs du présent régime de prévoyance :

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

ISICA Prévoyance étant gestionnaire des garanties par délégation de l'OCIRP pour appeler les cotisations et régler les prestations.

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les conditions de la mutualisation seront réexaminées dans le cadre de la commission mixte paritaire dans les 5 ans suivant la prise d'effet de l'avenant n° 17 du 3 juillet 2009.

Article 8

Adhésion obligatoire des entreprises

Toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie du 1^{er} janvier 1984 (brochure n° 3224) ont l'obligation de mettre en œuvre le présent régime de prévoyance, et doivent à cet effet adhérer aux organismes assureurs désignés à l'article 7.

En application de l'article L. 932-12 du code de la sécurité sociale, les entreprises n'ont pas la faculté de dénoncer leur adhésion au présent régime.

Toutefois, les entreprises dotées d'un régime de prévoyance antérieurement à la désignation d'ISICA Prévoyance et de l'OCIRP en tant qu'organismes assureurs du régime de branche peuvent rester assurées auprès de l'organisme auprès duquel elles ont antérieurement contracté, sous réserve que les garanties en place soient, risque par risque, plus favorables que celles définies par le présent avenant, les cotisations globales ne devant pas être supérieures aux taux prévus pour les mêmes niveaux de garanties. En cas de résiliation de leur contrat de prévoyance, les entreprises concernées devront rejoindre les organismes assureurs désignés.

Les entreprises qui ne répondent pas à ces conditions plus favorables doivent résilier leur contrat, à sa date d'échéance annuelle, afin de rejoindre le régime mutualisé.

Article 9

Changement d'organisme assureur

En cas de changement éventuel d'organisme assureur, les salariés bénéficieront, conformément aux articles 7 et 7-1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale :

- du maintien des prestations en cours à leur niveau atteint à la date de résiliation, sauf transfert des provisions constituées auprès du nouvel organisme. La revalorisation des indemnités et rentes sera assurée par le nouvel organisme assureur ;
- du maintien des garanties relatives à la couverture du risque décès en faveur des bénéficiaires de prestations d'incapacité de travail ou d'invalidité en cours de service à la date de résiliation. Ce maintien est acquis pendant toute la période de versements de prestations complémentaires d'incapacité de travail ou d'invalidité au salarié.

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

Article 10

Compte de résultat annuel

ISICA Prévoyance s'engage à adresser, après la clôture de chaque exercice, aux partenaires sociaux signataires du présent avenant à la convention collective, un compte de résultat annuel 10 jours avant la date de la réunion de la commission paritaire nationale.

La commission paritaire se réunit au moins une fois par an pour examiner les résultats du régime ainsi que toutes statistiques ou tous éléments concernant ce régime dont elle pourrait avoir besoin.

Article 11

Date d'entrée en vigueur

Le présent avenant prend effet à compter du 1^{er} janvier 2013.

Article 12

Durée. – Révision. – Dénonciation

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra à tout moment être modifié ou dénoncé en respectant la procédure prévue respectivement par les articles L. 2261-7 à L. 2261-12 du code du travail.

Conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le modifier.

La demande de révision, qui peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties signataires du présent accord, doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires.

L'ensemble des partenaires sociaux se réunira alors dans un délai qui ne pourra excéder 2 mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

Si les modifications proposées ne font pas l'objet d'un accord sous forme d'avenant, l'accord reste en l'état.

Conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, les parties signataires du présent accord ont également la possibilité de le dénoncer moyennant un préavis de 3 mois.

La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail.

L'ensemble des partenaires sociaux se réunit alors dans un délai de 3 mois suivant la notification de la dénonciation afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution à l'issue d'un délai de préavis.

L'accord dénoncé continue à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du préavis de 3 mois.

Article 13

Dépôt et extension

Le présent avenant fera l'objet des mesures de dépôt prévues par les articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant conformément à l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Fait à Paris, le 16 janvier 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CNDC.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNAA CFE-CGC ;

FS CFDT ;

FNAF CGT.