

Brochure n° 3384

Convention collective nationale
IDCC : 3109. – **CINQ BRANCHES**
INDUSTRIES ALIMENTAIRES DIVERSES

AVENANT N° 1 DU 6 FÉVRIER 2013
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1351134M
IDCC : 3109

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet d'améliorer les dispositions relatives au régime de prévoyance de la convention collective nationale des cinq branches industries alimentaires diverses. De ce fait, le présent avenant modifie, à compter de sa date d'effet, certaines dispositions de l'article 10 de cette convention collective nationale.

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 invalidité.

Le taux de cotisation global reste inchangé.

Article 1^{er}

Modification du régime de prévoyance (art. 10)

L'article 10.1 « Salariés bénéficiaires » de la convention collective nationale est ainsi modifié :

« Les bénéficiaires des garanties prévues au présent article 10 sont les salariés non cadres ne relevant pas des articles 4 et 4 *bis* de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (AGIRC).

Les salariés sont titulaires d'un contrat de travail et inscrits à l'effectif de l'entreprise. »

L'article 10.2 « Maintien et cessation des garanties de prévoyance » de la convention collective nationale est ainsi modifié :

« 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 10.7. »

L'article 10.4.1 « Garantie décès toutes causes ou invalidité permanente et totale » de la convention collective nationale est ainsi modifié :

« 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 de référence défini à l'article 10.3 de la présente convention collective, est variable en fonction des charges de famille, comme suit :

| | |
|---|------------------------------------|
| Tout salarié quelle que soit sa situation familiale | 100 % du salaire de référence (*) |
| Majoration par personne à charge | + 30 % du salaire de référence (*) |
| (*) Lorsque le salaire de référence est inférieur au Smic, la prestation est calculée sur la base du Smic brut reconstitué. | |

En cas d'invalidité permanente et totale, le salarié perçoit, par anticipation et à sa demande, 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 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.

Double effet

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, il sera versé aux enfants restant à charge un capital identique à celui 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.

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.

Définitions :

Personnes à charge

Sont considérés comme à charge :

- les enfants du salarié tels que définis à l'article 10.4.3 ;
- 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.

Concubin, partenaire de Pacs

En l'absence de conjoint, le partenaire lié par un Pacs ou le concubin est assimilé 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 concubin doit être libre de tout lien de mariage.

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.

Bénéficiaires du capital décès-invalidité permanente et totale

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, ou lorsque la désignation est caduque, 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 légitimes, reconnus ou adoptifs, nés ou à naître, vivants ou représentés comme en matière de succession, 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 la personne au titre de laquelle elle est accordée ou, si l'enfant est mineur ou majeur protégé, à son représentant légal. »

L'article 10.4.3 « Garantie rente éducation » de la convention collective nationale est ainsi modifié :

« En cas de décès ou d'invalidité permanente et totale du salarié (telle que définie à l'article 10.4.1), est prévu, au bénéfice des enfants à charge (définis ci-dessous), 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. Le montant annuel de la rente éducation ne pourra être inférieur à 1 600 € ;
- au-delà et jusqu'au 18^e anniversaire : 10 % du salaire de référence. Le montant annuel de la rente éducation ne pourra être inférieur à 2 000 € ;
- du 18^e anniversaire jusqu'à 25 ans révolus en cas de poursuite d'études ou d'événements assimilés : 12 % du salaire de référence. Le montant annuel de la rente éducation ne pourra être inférieure à 2 400 €.

De plus, si l'enfant est reconnu invalide dans les conditions définies ci-dessous, 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.

Sont considérés comme à charge, indépendamment de leur position fiscale, 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, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au CNED (centre national d'enseignement à distance) ;
 - d'être en apprentissage ;

- de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant, d'une part, des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail dans des organismes publics ou privés de formation et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
- d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits auprès du régime d'assurance chômage comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;
- d'être employés dans un ESAT (établissement et service d'aide par le travail) en tant que travailleurs handicapés.

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, du concubin ou du partenaire lié par un Pacs, du salarié 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.

La rente est versée sans limitation de durée au bénéficiaire lorsque l'enfant à charge au moment du décès du salarié est, avant la limite de versement de la rente éducation prévue par la garantie, reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou est titulaire de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et de la famille.

La rente cesse alors d'être versée à la date à laquelle le bénéficiaire n'est plus reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou ne bénéficie plus de l'allocation d'adulte handicapé ou n'est plus titulaire de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et de la famille.

Païement 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, sous réserve que les demandes de prestations comportant les pièces justificatives nécessaires ont été déposées.

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. »

L'article 10.4.4 « Garantie rente handicap » de la convention collective nationale est ainsi modifié :

« En cas de décès ou d'invalidité permanente et totale (telle que définie à l'article 10.4.1) d'un salarié ayant un enfant reconnu handicapé, il est versé à ce dernier une rente viagère handicap.

Bénéficiaires

Bénéficie du versement de la prestation l'enfant reconnu handicapé d'un salarié décédé ou en invalidité permanente et totale.

Est reconnu comme handicapé l'enfant légitime, naturel ou adoptif atteint d'une infirmité physique et/ou mentale qui l'empêche soit de se livrer, dans des conditions normales de rentabilité, à une activité professionnelle, soit, s'il est âgé de moins de 18 ans, d'acquérir une instruction ou une

formation professionnelle d'un niveau normal, tel que défini par l'article 199 *septies* (2°) du code général des impôts.

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

Montant et service de la rente

En cas de décès d'un salarié, il sera versé aux enfants reconnus handicapés à la date du décès une rente viagère handicap dont le montant est fixé à 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 et par avance. La prestation prend effet à compter du premier jour du mois civil suivant la date du décès ou celle de la 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. »

L'article 10.4.5 « Garantie incapacité de travail (relais mensualisation) » de la convention collective nationale est ainsi modifié :

« En cas d'incapacité de travail pour cause de maladie, accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle, les salariés relèvent des dispositions du titre IX de la présente convention collective.

Lorsque cette incapacité de travail se poursuit au-delà des périodes prévues par les dispositions conventionnelles 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, allocations 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 et en cas de nouvel arrêt de travail, l'indemnisation intervient après la période de franchise de la sécurité sociale.

Si le salarié 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.

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.

En ce qui concerne les ex-salariés bénéficiaires du régime de portabilité tel que défini à l'article 10.7, ceux-ci ne bénéficiant plus 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 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) ;
- à la date de cessation de versement des indemnités journalières de la sécurité sociale ;
- au décès du salarié ;
- lors de la notification de classement en invalidité du salarié par la sécurité sociale. »

L'article 10.4.6 « Garantie invalidité » de la convention collective nationale est ainsi modifié :

« Si une maladie, un accident, un accident du travail, une maladie professionnelle, survenant pendant la période d'affiliation du salarié au présent régime, a pour conséquence une invalidité réputée permanente ou une incapacité permanente, 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.

Lorsque le salaire de référence est inférieur au Smic, la prestation est calculée sur la base de 60 % du Smic brut, sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale.

L'amélioration de la garantie invalidité issue de l'avenant du 6 février 2013 s'applique aux arrêts de travail survenus postérieurement à sa date d'effet.

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.

La garantie et le service de la rente sont maintenus sous réserve du versement de la rente d'invalidité de la sécurité sociale et au plus tard jusqu'à la date d'effet de 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. »

L'article 10.6 « Reprise des encours » de la convention collective nationale est ainsi modifié :

« L'entreprise qui adhère au régime de prévoyance doit, dès son adhésion, produire la liste déclarative des salariés en arrêt de travail pour maladie, accident, invalidité, sous réserve que le contrat de travail soit toujours en vigueur, ainsi que la liste des rentes éducation et handicap.

Sont couverts les salariés non cadres tels que définis à l'article 10.1 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'avenant 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'avenant précité conformément aux dispositions de l'article 2 de la loi dite « Evin » du 31 décembre 1989 ;
- 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 10.5 de la convention collective nationale.

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 10.4.6, 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 d'incapacité de travail ou d'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 10.4.1 à 10.4.4, 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.

Les dispositions ci-dessus sont applicables sous réserve d'une éventuelle surcotation dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 10.12 de la présente convention collective pour toutes les adhésions ou déclarations intervenant à compter de la date d'effet de l'avenant du 6 février 2013, nonobstant l'adhésion tardive (changement d'activité...). »

L'article 10.7.3 « Incapacité de travail » de la convention collective nationale est ainsi modifié :

« 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. »

L'article 10.7.4 « Durée et limites de la portabilité » de la convention collective nationale est ainsi modifié :

« 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 dans l'entreprise, appréciée en mois entiers, dans la limite de 12 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. »

L'article 10.8 « Cotisations » de la convention collective nationale est ainsi modifié :

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

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

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

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 excédant le plafond annuel de la sécurité sociale, dans la limite de 3 fois celui-ci.

(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 |
| Rente handicap | 0,02 | 0,02 (*) | 0,01 | 0,01 |
| Incapacité de travail | 0,16 | 0,16 | – | 0,16 |
| Invalidité | 0,10 | 0,10 | 0,10 | – |
| Total | 0,64 | 0,56 (*) | 0,28 | 0,28 |

(*) Le taux d'appel s'applique du 1^{er} juin 2013 au 31 décembre 2014 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.

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 de 50 % à la charge du salarié. Cette répartition s'applique au taux contractuel ainsi qu'à l'éventuel taux d'appel. »

L'article 10.12 « Clause pour adhésion tardive » de la convention collective nationale est ainsi modifié :

« En cas d'adhésion intervenant postérieurement à la date à laquelle l'entreprise avait l'obligation d'adhérer au présent régime de prévoyance, l'organisme assureur 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 et en invalidité et sur les ayants droit percevant des rentes éducation et handicap. L'organisme assureur 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. L'organisme assureur indiquera à l'entreprise les modalités d'appel de cette éventuelle surcotisation. »

Article 2

Date d'effet

Le présent avenant prend effet au 1^{er} juin 2013.

Article 3

Dépôt et extension

Le présent avenant 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 avenant.

Fait à Paris, le 6 février 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SNTPEAV ;

Alliance 7 ;

CSFL ;

SFIG ;
SNFBP ;
FICF ;
STPI ;
CFC ;
SFC ;
SCE.

Syndicats de salariés :

FGA CFDT ;
FGTA FO ;
FNAA CFE-CGC ;
CSFV CFTC ;
FNAF CGT.