

Brochure n° 3281

Convention collective nationale

**IDCC : 1821. – FABRICATION DU VERRE À LA MAIN
SEMI-AUTOMATIQUE ET MIXTE**

ACCORD DU 2 JUIN 2014

RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1450810M

IDCC : 1821

PRÉAMBULE

Dans le cadre de l'amélioration de la couverture sociale collective et solidaire, le présent accord a pour but de mettre en place des garanties collectives conventionnelles de prévoyance afin de permettre l'accès à une protection sociale renforcée à l'ensemble des salariés, quelle que soit leur catégorie professionnelle.

Ce dispositif négocié avec les partenaires sociaux est assorti d'une recommandation auprès d'un organisme assureur qui sera habilité à recueillir les adhésions des entreprises de la branche.

Ces garanties « décès et annexes » s'inscrivent dans la durée et visent des risques majeurs pour les salariés et leurs familles. Elles seront cofinancées entre les employeurs et les salariés et constituent le socle minimal dont bénéficie obligatoirement l'ensemble des salariés de la branche.

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 fabrication du verre à la main semi-automatique et mixte (IDCC : 1821).

Article 2

Bénéficiaires de la couverture prévoyance

Les bénéficiaires de la couverture prévoyance conventionnelle est l'ensemble des salariés des entreprises qui relèvent de la présente convention collective nationale de la fabrication du verre à la main semi-automatique et mixte, et ce quelle que soit la nature du contrat de travail et quelle que soit leur ancienneté.

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

Article 2.1

Suspensions du contrat de travail à l'initiative de l'employeur

Le bénéfice du régime de prévoyance conventionnel est maintenu 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 leur part de cotisation.

Article 2.2

Suspensions du contrat de travail à l'initiative du salarié

L'assurance est maintenue aux membres du personnel bénéficiant d'un congé sans solde, congé parental d'éducation, congé sabbatique, congé pour création d'entreprise, congé individuel de formation, sous réserve qu'ils continuent à relever de la sécurité sociale et qu'ils en fassent la demande dans le mois précédant leur départ en congé.

Le salaire servant à l'assiette des cotisations et des prestations sera établi sur la base des 12 derniers mois de rémunération (éventuellement reconstitué) avant le début du congé ou de la suspension prolongée du contrat de travail en tenant compte des revalorisations salariales générale intervenues dans l'entreprise et pour le secteur professionnel et la catégorie de l'intéressé(e).

La cotisation sera alors en totalité à la charge des intéressés pendant toute la période dudit congé. L'employeur se chargera simplement du paiement de la cotisation auprès de l'organisme assureur.

Article 3

Garanties du régime conventionnel de prévoyance

Les garanties conventionnelles de prévoyance mises en place sont les suivantes :

Décès : capital décès (garantie décès toutes causes, garantie invalidité absolue et définitive, garantie capital décès double effet, allocations obsèques).

Les parties ont toutefois convenu de poursuivre un dialogue social et des négociations ultérieures visant à renforcer et à améliorer les garanties du présent régime conventionnel de prévoyance (revalorisation des prestations minimales prévues dans le présent accord, négociations relatives à la rente éducation, à la prise en compte de l'invalidité partielle...).

Article 3.1

Salaire de référence

Assiette des cotisations

L'assiette des cotisations est le traitement brut annuel du salarié tel qu'il est déclaré à l'administration fiscale dans la limite des tranches 1, 2 et 3 définies au paragraphe qui suit.

Assiette des prestations

Le salaire de référence servant au calcul des prestations est égal au salaire brut perçu au cours des 12 mois civils précédant l'événement ouvrant droit à prestations, déclaré par l'entreprise adhérente à l'administration fiscale.

Il est limité aux tranches de salaire 1, 2 et 3 définies comme suit :

– T1 : fraction au plus égale au salaire limité à un plafond annuel sécurité sociale ;

- T2 : fraction de salaire supérieure à un plafond annuel sécurité sociale et limitée à 4 plafonds annuels sécurité sociale ;
- T3 : fraction de salaire supérieure à 4 plafonds annuels sécurité sociale et limitée à 8 plafonds annuels sécurité sociale.

Toutefois, la base des prestations est reconstituée, sur la base d'un temps complet, à partir des salaires correspondant aux mois civils de présence au sein de l'entreprise adhérente lorsque :

- la période d'assurance est inférieure à 12 mois ;
- le traitement a été réduit ou supprimé au cours de la période de référence, en cas de congés ou d'arrêt de travail pour maladie, accident, périodes de réadaptation, rééducations et formations suite à un accident du travail ou de trajet, maladie professionnelle ou inaptitude, maternité, adoption, paternité.

Article 3.2

Garantie décès toutes causes

En cas de décès du salarié, il est versé aux bénéficiaires un capital dont le montant est le suivant, en fonction de la date de survenance du décès :

- survenance à compter de la date d'effet de l'accord jusqu'au 31 décembre 2015 : 75 % du salaire de référence plus 25 % par personne à charge ;
- survenance à compter du 1^{er} janvier 2016 : 100 % du salaire de référence plus 25 % par personne à charge.

Un montant minimal a été prévu. Il s'élève à :

- 15 000 € jusqu'au 31 décembre 2015 ;
- 20 000 € à compter du 1^{er} janvier 2016.

Le niveau du montant minimal du capital prévu ci-dessus pourra être revalorisé à l'occasion des négociations paritaires salariales qui s'y tiendront annuellement.

Pour les participants travaillant à temps partiel, le montant minimal du capital est proratisé.

Les travailleurs ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise voient leurs droits calculés proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies selon l'une ou l'autre de ces modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

Article 3.3

Garantie capital décès double effet

Cette garantie s'applique en complément de la garantie capital décès décrite ci-dessus en cas de décès du conjoint, que le décès du conjoint soit simultané ou postérieur au décès du salarié, et alors qu'il reste des enfants à charge.

Les bénéficiaires sont les enfants encore à charge du conjoint, dans la mesure où ils étaient déjà à la charge du salarié lors de son décès.

Cette garantie prévoit le versement d'un capital supplémentaire égal à 100 % du capital de celui versé au moment du décès du salarié. Ce capital est réparti par parts égales entre les enfants bénéficiaires.

La base de calcul de cette garantie est revalorisée entre les deux décès.

Cette garantie cesse pour l'ensemble des enfants en cas de résiliation du régime de prévoyance entre le décès du salarié et celui du conjoint survivant. En cas de changement d'organisme assureur, des dispositions seront prises pour la continuité de la garantie.

Par décès simultané, il faut entendre le décès des deux conjoints au cours d'un même événement sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès.

Si un même événement occasionne à la fois le décès du salarié et celui d'une ou plusieurs personnes prises en compte dans le calcul du capital, sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès :

- pour le calcul du montant du capital en cas de décès, on considère que le salarié est décédé le premier ;
- pour le versement du capital en cas de décès, on considère que le salarié est décédé le dernier.

Article 3.4

Garantie invalidité absolue et définitive

L'invalidité absolue et définitive est assimilée au décès si l'état du salarié le conduit à remplir les conditions suivantes. L'invalidité absolue et définitive doit :

- se produire au cours de la période d'assurance ;
- donner lieu à reconnaissance par la sécurité sociale d'une invalidité de 3^e catégorie en cours de période d'assurance ou d'une pension d'incapacité permanente de 100 % au titre de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles ;
- l'obliger à recourir sa vie durant à l'aide d'une tierce personne pour accomplir les actes ordinaires de la vie ;
- en outre, il doit être dans l'incapacité d'exercer toute activité professionnelle lui procurant gain ou profit.

Afin que le salarié bénéficie du versement anticipé du capital décès toutes causes, son état d'invalidité absolue et définitive doit être reconnu par l'organisme assureur.

Pour déterminer le montant du capital à verser, l'organisme assureur prend en compte la situation de famille à la date à laquelle il reconnaît l'état d'invalidité absolue et définitive.

Le capital est versé au salarié lui-même ou à son représentant légal.

Le versement du capital met fin à la garantie décès du salarié.

Article 3.5

Définition des bénéficiaires

Désignation type

En cas de décès d'un salarié, et dans la mesure où il n'a fait aucune désignation particulière, le capital est versé par priorité :

- à son conjoint non divorcé ou non séparé judiciairement ;
- à défaut, à son partenaire avec lequel il était lié par un pacte civil de solidarité ;
- à défaut, par parts égales, à ses enfants vivants ou représentés et à ceux de son conjoint s'il en avait la charge au moment du décès ;
- à défaut, à ses parents par parts égales et, en cas de décès de l'un d'eux, au survivant pour la totalité ;
- à défaut, à ses héritiers, selon la dévolution successorale.

Cependant, lorsque le bénéficiaire du capital n'est pas le représentant légal des enfants du salarié, les majorations pour enfants seront versées à chacun des enfants ouvrant droit auxdites majorations et adressées à leurs représentants légaux.

Pour être bénéficiaire du capital décès, le concubin doit avoir fait l'objet d'une désignation particulière.

Désignation particulière

Le salarié peut désigner un ou plusieurs bénéficiaires de son choix à condition qu'une désignation particulière antérieure n'ait pas été acceptée par le(s) bénéficiaire(s) concerné(s).

Le salarié doit informer l'organisme de prévoyance de sa désignation particulière par écrit. Elle peut prendre la forme d'un acte sous seing privé ou d'un acte authentique.

Toutefois, en cas d'acceptation par le bénéficiaire de sa désignation, celle-ci devient irrévocable, sauf acceptation par ce même bénéficiaire de la substitution.

Lorsque l'organisme de prévoyance est informé du décès, elle avise le bénéficiaire si ses coordonnées ont été portées à sa connaissance lors de la désignation.

Article 3.6

Allocations 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.

Pour ouvrir droit à la garantie, le décès de la personne garantie, s'il s'agit d'un bénéficiaire autre que le salarié, doit intervenir avant son 65^e anniversaire.

Les prestations sont réglées :

- à la personne qui a assumé la charge des frais d'obsèques de la personne décédée ;
- à défaut, aux bénéficiaires du capital décès.

Si l'enfant à charge est âgé de moins de 12 ans, la prestation indiquée aux dispositions particulières du contrat d'adhésion est limitée aux frais d'obsèques réellement engagés.

Si l'enfant est mort-né, les frais d'obsèques sont pris en charge dans les conditions qui précèdent.

Article 4

Situation de famille

Conjoint

Il est l'époux ou l'épouse du salarié non divorcé ni séparé judiciairement.

Le partenaire lié par un Pacs est assimilé au conjoint.

Le concubin (au sens de l'article 515-8 du code civil) est assimilé au conjoint, à condition que l'organisme de prévoyance en ait connaissance dans les 3 mois suivant le décès. Le concubin doit prouver sa domiciliation à la même adresse que le salarié par la production notamment, d'une copie du dernier avis d'imposition. La situation de famille retenue est toujours celle constatée au jour du décès.

Dans un couple vivant en concubinage, le concubin ou la concubine doit être au regard de l'état civil, ainsi que le salarié décédé, libre de tout lien de mariage ou de contrat de Pacs.

Enfants à charge

Sont considérés comme à charge les enfants du salarié et ceux de son conjoint, qu'ils soient légitimes, naturels, reconnus, adoptifs ou recueillis (les enfants recueillis sont définis ci-dessous).

Ils doivent, en outre, répondre aux conditions ci-dessous :

D'une part :

- être âgés de moins de 18 ans ;
- être âgés de plus de 18 ans et de moins de 26 ans s'ils remplissent l'une des conditions suivantes :
 - être affiliés au régime de sécurité sociale des étudiants ;
 - être sous contrat d'apprentissage ;
 - suivre des études secondaires ou supérieures, ou une formation en alternance ;
- quel que soit leur âge, s'ils perçoivent une des allocations pour adultes handicapés (loi du 30 juin 1975), sous réserve que cette allocation leur ait été attribuée avant leur 21^e anniversaire.

D'autre part :

- être fiscalement à la charge du salarié, c'est-à-dire être pris en compte pour l'application du quotient familial ou percevoir une pension alimentaire que le salarié déduit fiscalement de son revenu global.

Sont également considérés comme enfants à charge :

- les enfants qui naissent dans les 300 jours suivant le sinistre, s'ils naissent viables ;
- les enfants légitimes, naturels, reconnus, adoptés ou recueillis par le salarié même s'ils sont fiscalement à la charge de son partenaire lié avec lui par un pacte civil de solidarité ou de son concubin ;
- les enfants recueillis – dont ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire lié par un Pacs – du salarié décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès du salarié et dont leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Autres personnes à charge

Sont considérés comme à charge les parents ou grands-parents vivant sous le toit d'un salarié et ne bénéficiant pas de ressources suffisantes pour entraîner le paiement d'impôts sur leur propre revenu et bénéficiaires de l'allocation supplémentaire du fonds national de solidarité, à condition :

- que le salarié ait été autorisé par l'administration fiscale à déduire de son revenu global le montant de la pension versée à ses ascendants ;
- ou que ses ascendants donnent droit à une part supplémentaire dans le calcul du quotient familial.

Article 5

Taux de cotisation

En contrepartie des garanties fixées par le présent accord, le taux global de cotisation est fixé et ventilé comme suit :

- cotisation à compter de la date d'effet de l'accord jusqu'au 31 décembre 2015 : 0,26 % du salaire de référence. La cotisation globale est répartie à hauteur de 55 % à la charge de l'employeur (soit un taux de 0,143 %) et à hauteur de 45 % à la charge du salarié (soit un taux de 0,117 %) ;
- cotisation à compter du 1^{er} janvier 2016 : 0,30 % du salaire de référence. La cotisation globale est répartie à hauteur de 55 % à la charge de l'employeur (soit un taux de 0,165 %) et à hauteur de 45 % à la charge du salarié (soit un taux de 0,135 %).

Le taux de cotisation est maintenu 3 ans à compter de la date d'effet, à législation et réglementation constante. Les évolutions ultérieures seront décidées entre l'organisme de prévoyance 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

Outre les mécanismes ou niveau de revalorisations des prestations prévues ci-dessus, les prestations périodiques sont revalorisées en fonction de l'évolution de la valeur du point du régime de retraite de l'AGIRC entre la date du sinistre et la date d'échéance trimestrielle de la prestation correspondante. Toutefois, cette évolution devra au préalable être entérinée par le conseil d'administration de l'organisme assureur, qui pourra être amené à réduire ce taux d'évolution.

En cas de résiliation du régime de prévoyance ou d'une des garanties, pour quelque cause que ce soit, le service des rentes en cours se produit sur la base de la dernière valeur atteinte de la rente et sans revalorisation ultérieure à la date de résiliation.

Article 7

Portabilité

Conformément à l'article 14 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008, modifié par l'avenant n° 3 du 18 mai 2009, les garanties du régime de prévoyance sont maintenues en faveur des anciens salariés ayant vu leur contrat de travail interrompu, et ce dans les conditions définies ci-après.

Les anciens salariés (licenciements à titre individuel ou pour motif économique, rupture conventionnelle, fin de contrat à durée déterminée, démission pour motif légitime, rupture de contrat d'apprentissage ou de professionnalisation), à l'exception de ceux ayant commis une faute lourde, peuvent bénéficier du maintien des garanties du contrat souscrit par leur ancien employeur et appliqué dans l'entreprise, sous réserve que la rupture ou la fin effective de leur contrat de travail (terme du délai de préavis) ouvre droit à indemnisation par le régime chômage et que les droits à prestations du régime de prévoyance aient été ouverts chez leur dernier employeur.

Les anciens salariés conserveront le bénéfice des garanties prévoyance appliquées dans leur ancienne entreprise pendant leur période de chômage indemnisée par l'assurance chômage pour des durées égales à la durée de leur dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois de couverture, à compter de la date de cessation du contrat de travail. Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits au régime de prévoyance aient été ouverts chez le dernier employeur.

Le maintien de la portabilité est assuré par un cofinancement.

Le dispositif de portabilité entre en application dès le lendemain de la date de rupture ou de cessation du contrat de travail.

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 l'ancien employeur, dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail.

Le dispositif de portabilité entre en application dès le lendemain de la date de rupture ou de cessation du contrat de travail.

L'ancien salarié doit justifier d'une durée minimale de 1 mois d'ancienneté dans l'entreprise car 1 seul mois entier travaillé donne droit à 1 mois de portabilité. Ce dernier est tenu de fournir un justificatif attestant de l'ouverture de ses droits à indemnisation chômage : à défaut, il ne pourra bénéficier du maintien de ses garanties dans les conditions prévues au présent accord.

Il s'engage également à informer son employeur de la reprise d'une activité professionnelle ou de la cessation de toute indemnisation au titre de l'assurance chômage intervenant pendant la période de maintien des garanties. La reprise d'une activité professionnelle et la fin de droits au versement d'allocations au titre de l'assurance chômage entraîne cessation du maintien des garanties.

A partir du 1^{er} juin 2015 et conformément à la réglementation, la portabilité sera assurée par un système de mutualisation.

Article 8

Organisme assureur. – Recommandation

L'organisme assureur recommandé est le suivant : Uniprévoyance, 10, rue Massue, 94307 Vincennes Cedex, tél. : 01-58-64-41-00, fax : 01-58-64-42-30, www.uniprevoyance.fr, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale

Un fonds social sera mis en place à la date d'effet des garanties. La commission chargée du suivi de ce fonds social se réunira au moins une fois par an et sera composée d'un représentant par organisation syndicale représentative. Elle sera chargée d'examiner les attributions d'aide exceptionnelles en complément éventuel des garanties prévues.

Le fonds sera alimenté par 5 % des cotisations nettes de taxes éventuelles uniquement sur la première année d'assurance (de la date d'effet de l'accord au 31 décembre 2014) puis, à l'issue de chaque période quinquennale, suivant la date d'effet du régime conventionnel par un prélèvement de 10 % sur le solde global créditeur du régime.

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 conforme au présent accord à la date d'entrée en vigueur de l'accord de branche

Les entreprises entrant dans le champ d'application qui ne disposent pas, à la date d'effet du présent accord, d'une garantie prévoyance pour tout ou partie des salariés visés à l'article 2, devront se mettre en conformité avec le présent accord et souscrire les garanties définies dans le présent accord, pour l'ensemble des salariés auprès d'Uniprévoyance ou d'un organisme assureur de leur choix.

Article 9.2

Cas des entreprises disposant déjà d'un régime collectif obligatoire de prévoyance conforme au présent accord 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 de l'ensemble des salariés pour la couverture de tous les risques prévus à l'article 3 du présent accord pourront :

- soit adhérer au régime de branche auprès d'Uniprévoyance 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 sous réserve que les garanties souscrites soit au moins strictement supérieures à celles du présent accord.

Ces dispositions n'ont pas pour objet ou finalité de remettre en cause les garanties des contrats précédents qui, sur l'une quelconque des dispositions du présent accord, s'avérerait être plus favorable au salariés que ce que fixe celui-ci.

Elles n'ont pas non plus pour objet de remettre en cause les garanties des contrats précédents visant un autre objet ou d'une autre nature que celles fixées au présent accord, ni de s'opposer à la conclusion des garanties complémentaires à celles-ci.

Article 9.3

Garanties complémentaires optionnelles

Les entreprises qui voudraient disposer de garanties complémentaires à celles définies par le présent accord pourront les souscrire auprès d'Uniprévoyance ou de l'organisme de leur choix.

Toutefois, ces régimes complémentaires ne bénéficieront de la mutualisation des risques que pour la partie correspondant aux garanties fixées par le présent accord et souscrite auprès d'Uniprévoyance ; les garanties complémentaires éventuellement souscrites ne rentrant pas dans le périmètre de la mutualisation.

Article 9.4

Adhésion au régime conventionnel et reprise des encours

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

Si l'entreprise en question adhère dans les 3 mois suivant la date d'entrée en vigueur de l'extension du présent accord, elle sera exonérée de la surcotisation de reprise de passif. Dans le cas contraire, une surcotisation pourra être demandée à l'entreprise adhérent après ce délai de 3 mois en fonction de son passif social.

La cotisation supplémentaire calculée au regard du passif social concerne notamment le maintien des prestations en cas de décès des salariés en arrêt de travail et toujours sous contrat de travail au moment de l'adhésion.

Le coût résultant de la mutualisation de la reprise du passif fera l'objet d'un examen à l'issue d'une période d'observation de 3 ans. Ce coût sera alors éventuellement réajusté à l'issue de cette période pour une mise en adéquation avec les besoins de financement.

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 selon les conditions fixées à l'article 9.4.

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 signature du présent accord.

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, l'organisme assureur recommandé présentera 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 représentatives au niveau de la branche professionnelle de la fabrication du verre à la main semi-automatique et mixte et d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs de cette branche. Cette commission de suivi se réunira au moins une fois par an.

Les entreprises relevant de la convention collective nationale de la fabrication du verre à la main semi-automatique et mixte du 3 novembre 1994 (IDCC : 1821) s'engagent à communiquer tous les éléments nécessaires à ladite commission pour, qu'en toute connaissance de cause, celle-ci puisse au mieux piloter le dispositif de prévoyance et l'améliorer.

Article 12

Révision et dénonciation

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

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur avec un préavis de 6 mois. La dénonciation sera notifiée par son auteur aux autres parties signataires et donnera lieu à un dépôt conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 13

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord national est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions relatives au présent accord entreront en vigueur à partir du 1^{er} juillet 2014 pour les entreprises adhérentes à la FCVMM et à partir du premier jour du mois suivant la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension pour les autres entreprises de la branche.

Article 14

Dépôt et extension

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 greffe du conseil des prud'hommes dans les conditions légales en vigueur.

Son extension sera demandée auprès de la direction générale du travail par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 2 juin 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FCVMM.

Syndicats de salariés :

FNTVC CGT ;

FCE CFDT ;

Fédération chimie CGT-FO ;

CMTE CFTC ;

Fédération chimie CFE-CGC ;

UNSA.