

Brochure n° 3184

Convention collective nationale

**IDCC : 2075. – ŒUFS ET INDUSTRIES
EN PRODUITS D'ŒUFS
(Centres de conditionnement,
de commercialisation et de transformation)**

**AVENANT N° 5 DU 18 FÉVRIER 2015
À L'ACCORD DU 27 SEPTEMBRE 2006 RELATIF À LA PRÉVOYANCE**

NOR : ASET1550390M

IDCC : 2075

Entre :

Le SNIPO,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La FGTA FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

A l'issue de l'ANI du 11 janvier 2013 et de l'article 1^{er} de la loi du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi, créant l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale relatif au nouveau dispositif de portabilité, remplaçant celui instauré par l'accord national interprofessionnel sur la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008.

Cette adaptation, portant notamment la durée du maintien des garanties de prévoyance à 12 mois, au lieu de 9, à compter légalement du 1^{er} juin 2015, est effectuée favorablement à compter du 1^{er} janvier 2015.

Dans le même temps, cet avenant révisé les taux de cotisation du régime de prévoyance, en conservant la même répartition entre employeur et salarié, afin de préserver l'équilibre financier du régime.

Article 1^{er}

Modification de l'article 9 bis de l'accord du 27 septembre 2006

Il est substitué à l'article 9 *bis* intitulé « Portabilité des droits du régime de prévoyance » de l'accord du 27 septembre 2006 (étendu par arrêté du 25 juillet 2008) un nouvel article rédigé comme suit.

9 *bis* 1. Conditions d'ouverture des droits et garanties maintenues

Sont bénéficiaires du maintien à titre gratuit des garanties suivantes les anciens salariés des entreprises relevant du présent accord, dont la rupture du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvre droit à prise en charge par le régime de l'assurance chômage, sous réserve du respect des dispositions légales et des conditions du présent article 9 *bis*.

Cette portabilité vise, sous réserve d'en remplir les conditions, les garanties étendues suivantes de l'accord précité :

- article 4 “Garantie décès, invalidité permanente et totale des salariés cadres et non cadres” ;
- article 5 “Garantie rente éducation des salariés cadres et non cadres” ;
- article 6 “Garantie incapacité temporaire de travail des salariés cadres et non cadres” ;
- article 7 “Garantie invalidité des salariés cadres et non cadres dans les conditions prévues par chacun de ces articles”.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits aient été ouverts chez le dernier employeur, au titre du régime de prévoyance conventionnel.

Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur au niveau du régime de prévoyance conventionnel, dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité.

De ce fait, 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.

Conformément à la loi du 14 juin 2013, afin d'améliorer l'information du salarié quittant l'entreprise, l'employeur devra signaler le maintien des garanties dans le certificat de travail et informer l'organisme de prévoyance de la cessation du contrat de travail dans un délai de 1 mois.

Par ailleurs, la notice d'information fournie par l'organisme assureur et remise au salarié par l'employeur doit mentionner les conditions d'application de la portabilité.

L'ancien salarié doit justifier auprès de l'organisme de prévoyance qu'il remplit les conditions pour bénéficier du maintien des garanties de prévoyance susvisées tant au niveau des conditions d'ouverture que de leur maintien, conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

A ce titre, il transmet notamment à l'organisme assureur un justificatif de l'ouverture de ses droits à indemnisation chômage et s'engage à l'informer en cas de reprise d'une activité professionnelle, dès lors qu'il ne bénéficie plus d'aucune indemnisation au titre du chômage.

Ces dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié.

9 *bis* 2. Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse, à la date de l'évènement :

- lorsque le participant reprend un autre emploi ;
- dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- en cas de liquidation de la pension de vieillesse de la sécurité sociale ;
- en cas de décès du participant ;
- en cas de suppression des dispositions conventionnelles concernées.

Par contre, 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 maintien des garanties dont la durée n'est pas prolongée pour autant.

Conformément à ce qui précède, dès qu'il en a connaissance, l'ancien salarié (ou ses ayants droit en cas de décès) doit informer l'organisme de prévoyance de toute cause entraînant la cessation anticipée des garanties.

9 bis 3. Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini au titre de l'article 3 de l'accord précité, 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).

9 bis 4. Incapacité de travail

L'indemnisation au titre de la garantie incapacité de travail, telle que définie à l'article 6 de l'accord précité, intervient pour tous les bénéficiaires de la portabilité en relais de l'indemnisation prévue à l'article 6.16 des dispositions générales de la convention collective intitulé "Indemnités de maladie ou d'accident".

En tout état de cause, l'indemnisation prévue ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle l'ancien salarié ouvre droit et qu'il aurait perçues 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. Il en sera de même si la date théorique de fin de droit à l'allocation chômage survient au cours de la période d'indemnisation.

Pour la détermination du traitement de base, sont exclues les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés, primes de précarité et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel). »

Article 2

Modification de l'article 11 « Cotisations et répartition » de l'accord précité du 27 septembre 2006

Il est substitué à l'article 11 intitulé « Cotisations et répartition » de l'accord du 27 septembre 2006 (étendu par arrêté du 25 juillet 2008) un nouvel article rédigé comme suit :

« A compter du 1^{er} janvier 2015, les taux de cotisation calculés sur les salaires bruts (tranches A et B) sont les suivants :

(En pourcentage.)

GARANTIES	TAUX DE COTISATION		
	Total	Part employeur	Part salarié
Décès-invalidité permanente et totale (3 ^e catégorie)	0,13	0,065	0,065
Double effet	0,01	0,005	0,005
Rente éducation OCIRP	0,10	0,05	0,05
Incapacité temporaire de travail	0,44	0,22	0,22
Invalidité	0,36	0,18	0,18

GARANTIES	TAUX DE COTISATION		
	Total	Part employeur	Part salarié
Inaptitude totale professionnelle ou non professionnelle	0,10	0,05	0,05
Taux global	1,14	0,57	0,57

La cotisation globale de 1,14 % sur les tranches A et B est financée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié, soit 0,57 % à la charge du salarié et 0,57 % à la charge de l'employeur, tel que cela figure dans le présent tableau.

Pour les personnels cadres et assimilés définis aux articles 4 et 4 *bis* de la convention collective du 14 mars 1947, il est rappelé que les dispositions du présent accord ne se substituent pas à l'obligation des employeurs de financer à hauteur de 1,50 % de la tranche A des garanties de prévoyance spécifiques aux cadres couvrant par priorité le risque décès. »

Article 3

Date d'effet

Le présent avenant prend effet rétroactivement le 1^{er} janvier 2015.

Article 4

Dépôt. – Extension

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la DIRECCTE de Paris ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 à L. 2231-7 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 18 février 2015.

(Suivent les signatures.)