

Brochure n° 3029

**Convention collective nationale**

**IDCC : 493. – VINS, CIDRES, JUS DE FRUITS, SIROPS,  
SPIRITUEUX ET LIQUEURS DE FRANCE**

---

ACCORD DU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2015  
INSTITUANT UN RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1550544M

IDCC : 493

---

**PRÉAMBULE**

Les partenaires sociaux de la branche des industries et des commerces en gros des vins, cidres, spiritueux, sirops, jus de fruits et boissons diverses ont élaboré, négocié et conclu un accord instituant principalement un régime obligatoire de prévoyance (incapacité, invalidité, décès) afin d'apporter aux salariés de la branche des garanties de base en la matière.

Concomitamment, il a été également conclu un accord relatif à un régime complémentaire de frais de santé dans la branche des industries et des commerces en gros des vins, cidres, spiritueux, sirops, jus de fruits et boissons diverses.

En effet, il est apparu essentiel aux partenaires sociaux :

- d'instituer des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité et comprenant à ce titre des prestations à caractère non directement contributif ;
- de rendre la branche attractive, en matière de protection sociale complémentaire, à l'égard des actuels et futurs collaborateurs ;
- de faciliter l'accès à des dispositifs d'assurance, à un coût avantageux, à l'ensemble des entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Afin de garantir l'accès de l'ensemble des salariés de la branche aux garanties collectives définies par le présent accord sans considération, notamment, d'âge ou d'état de santé, les partenaires sociaux ont estimé nécessaire d'organiser la mutualisation des risques auprès d'organismes assureurs recommandés après une procédure de consultation et de mise en concurrence de différents opérateurs d'assurance en 2014, dans des conditions de transparence, d'impartialité et d'égalité de traitement entre les candidats.

C'est ainsi que les partenaires sociaux ont procédé à l'appel d'offres auprès d'organismes assureurs sur la base d'un cahier des charges, établi en concertation.

Bien évidemment, au-delà de ces régimes de base obligatoires, les entreprises ont la faculté de mettre en place des régimes supplémentaires dont les garanties s'ajouteraient à celles instituées par le présent accord.

## Article 1<sup>er</sup>

### *Champ d'application*

Le présent accord s'applique aux entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France du 13 février 1969 et remplace l'accord du 14 février 2003 en vigueur à la date de signature du présent accord et ne peut être la cause de dispositions moins favorables, tant en matière de garanties que de répartition des cotisations entre employeurs et salariés.

Il est préconisé aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale d'adhérer à un organisme assureur recommandé par la branche, et d'y affilier la totalité de leurs salariés au plus tard à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Les entreprises ayant instauré un régime de prévoyance obligatoire avant l'entrée en vigueur du présent accord ont la possibilité de ne pas adhérer aux organismes recommandés par la branche dès lors que les garanties assurées couvrent les mêmes prestations à un niveau supérieur ou égal à celles définies dans le présent accord.

Enfin, les entreprises ayant instauré un régime de prévoyance obligatoire avant l'entrée en vigueur du présent accord, mais dont les garanties assurées ne couvrent pas les mêmes prestations à un niveau supérieur ou égal à celles définies dans le présent accord, devront adapter leurs garanties à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord et au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2016.

En tout état de cause, le choix de l'organisme assureur incombe à l'employeur, qui recueille préalablement l'avis des représentants du personnel lorsqu'ils existent. L'organisme choisi par l'entreprise assure la collecte des cotisations et le versement des prestations correspondant au moins aux dispositions prévues par le présent accord.

## Article 2

### *Degré élevé de solidarité*

Le présent accord a pour objet de mettre en place un régime conventionnel complémentaire de prévoyance au niveau de la branche.

La négociation a été menée avec la volonté d'instaurer un régime obligatoire, collectif, responsable et solidaire.

Ce régime a pour vocation de permettre aux entreprises, au travers d'un degré élevé de solidarité, de bénéficier d'actions et d'outils à caractère non contributif pour les entreprises et pour les salariés relevant de la branche des industries et des commerces en gros des vins, cidres, spiritueux, sirops, jus de fruits et boissons diverses.

La commission sociale paritaire a décidé de constituer un fonds d'action sociale spécifiquement dédié à la branche et géré par les organismes d'assurance recommandés.

Ce fonds d'action sociale est commun au régime de prévoyance de la branche des industries et des commerces en gros des vins, cidres, spiritueux, sirops, jus de fruits et boissons diverses résultant du présent accord et au régime de complémentaire frais de santé de la branche des industries et des commerces en gros des vins, cidres, spiritueux, sirops, jus de fruits et boissons diverses du 1<sup>er</sup> avril 2015.

Son financement annuel est assuré par une part égale à 2 % des cotisations versées au titre de l'année et à 5 % des résultats créditeurs des régimes de prévoyance et de complémentaire frais de santé de la branche. Il permet de subventionner la mise en place d'une politique de prévention et d'accompagnement répondant à des exigences sociales, solidaires et de prévention au bénéfice des salariés de la branche, conformément aux orientations, aux règles de fonctionnement et aux modalités d'attribution définies par la commission sociale paritaire, dans la limite du montant disponible du fonds d'action sociale.

Ce financement annuel incombe également aux entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord et ayant choisi d'adhérer à un organisme assureur autre que ceux corecommandés. Ces entreprises verseront cette part des cotisations à leur organisme, qui la reversera aux organismes corecommandés. Cela doit donc permettre à l'ensemble des entreprises et des salariés de la branche des industries et des commerces en gros des vins, cidres, spiritueux, sirops, jus de fruits et boissons diverses de bénéficier du fonds d'action sociale.

La commission sociale paritaire en assure annuellement le contrôle dans le cadre du rapport annuel sur les comptes des régimes de branche et vérifie que la mise en œuvre par les organismes d'assurance auprès desquels le fonds a été placé en gestion est conforme aux orientations et aux modalités qu'elle a définies.

La commission sociale paritaire a décidé que le fonds d'action sociale assurerait le financement :

- des actions de prévention concernant les risques professionnels ou d'autres objectifs de la politique de santé, relatifs notamment aux comportements en matière de consommation médicale. Ces actions de prévention pourront relayer des actions prioritaires dans des domaines identifiés comme tels dans le cadre de la politique de santé, notamment des campagnes nationales d'information ou de formation, ou prévoir des actions propres à la branche et visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer les conditions de vie au travail et la santé des salariés ;
- d'un forfait de sevrage alcoolique par bénéficiaire, permettant le remboursement total ou partiel du coût non pris en charge par la sécurité sociale ;
- des prestations d'action sociale, comprenant notamment :
  - soit à titre individuel, l'attribution, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de secours individuels aux salariés et ayants droit ;
  - soit à titre collectif, pour les salariés ou leurs ayants droit, l'attribution d'aides leur permettant de faire face à la perte d'autonomie, y compris au titre des dépenses résultant de l'hébergement d'un adulte handicapé dans un établissement médico-social, aux dépenses liées à la prise en charge d'un enfant handicapé ou à celles qui sont nécessaires au soutien apporté à des aidants familiaux.

Il est constitué, au sein du régime de prévoyance, un observatoire de la santé au travail, permettant plus aisément aux entreprises de se situer dans l'environnement de la branche.

Par ailleurs, les partenaires sociaux et les organismes corecommandés mettent en œuvre tout type d'actions de prévention collective accessibles aux salariés et aux entreprises ayant adhéré à l'un des organismes corecommandés par la branche. Pour se faire, il sera fait appel aux organismes corecommandés qui useront de leur propre fonds d'action sociale déjà constitué.

Tout comme les actions mises en œuvre au travers du fonds d'action sociale dédié à la branche, ces actions de prévention pourront notamment porter sur les dépendances et la perte d'autonomie, y compris au titre des dépenses résultant de l'hébergement d'un adulte handicapé dans un établissement médico-social, aux dépenses liées à la prise en charge d'un enfant handicapé ou à celles qui sont nécessaires au soutien apporté à des aidants familiaux.

Par ailleurs, une sensibilisation sur la thématique du handicap à destination des employeurs et des salariés sera proposée chaque année par les organismes assureurs.

### **Article 3**

#### *Gestion du régime*

#### **Article 3.1**

##### *Organismes corecommandés*

La procédure de mise en concurrence mise en œuvre conformément aux articles D. 912-1 et suivants du code de la sécurité sociale a permis à la commission sociale paritaire de procéder à la corecommandation de plusieurs organismes d'assurance pour une durée de 5 années.

Il s'agit de :

- Klesia Prévoyance : institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale, dont le siège social est situé 4-22, rue Marie-Georges-Picquart, 75017 Paris ;
- Malakoff-Médéric Prévoyance : institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale, dont le siège social est situé 21, rue Laffitte, 75317 Paris.

Ces deux organismes assurent l'ensemble des risques à l'exception de la rente éducation et de la rente de conjoint, qui sont assurées par l'OCIRP (union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, dont le siège social est situé 17, rue de Marignan, 75008 Paris).

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux réexamineront les modalités d'organisation de la recommandation dans un délai qui ne pourra pas excéder 5 ans à compter de l'entrée en vigueur du présent accord. A cette fin, les partenaires sociaux se réuniront au moins 6 mois avant le terme de la recommandation.

#### **Article 3.2**

##### *Gestion administrative*

La gestion administrative est déléguée auprès d'un tiers indépendant par les organismes assureurs corecommandés.

Il lui sera confié tant la gestion du régime mis en place dans le cadre du présent accord que celle qui résulte de l'accord relatif à un régime complémentaire frais de santé dans la branche des industries et des commerces en gros des vins, cidres, spiritueux, sirops, jus de fruits et boissons diverses.

### **Article 4**

#### *Bénéficiaires à titre obligatoire*

Le bénéfice des garanties visées à l'article 5 du présent accord est ouvert au profit de l'ensemble des salariés cadres et non cadres des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France du 13 février 1969 dès lors qu'ils ont une ancienneté d'au moins 3 mois à compter de leur inscription dans les effectifs de l'entreprise.

Sont bénéficiaires du régime de base obligatoire de prévoyance :

- l'ensemble des salariés de l'entreprise (ayant une ancienneté d'au moins 3 mois) ;
- les salariés dont le contrat de travail est suspendu pour maladie ou accident (y compris accident du travail et maladie professionnelle) et indemnisés par la sécurité sociale ;
- les salariés dont le contrat de travail est suspendu, quel qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant la période, du maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'entreprise ;
- les mandataires sociaux titulaires d'un contrat de travail, ou sous réserve du procès-verbal du conseil d'administration, les mandataires sociaux, qui ne sont pas titulaires d'un contrat de travail, mais qui, sur le fondement de l'article L. 311-3 du code de la sécurité sociale, sont assimilés à des salariés.

L'adhésion des salariés bénéficiaires au régime conventionnel de base est obligatoire.

L'employeur peut également souscrire, afin de mettre en place une couverture collective à adhésion obligatoire, à l'un des deux niveaux optionnels présentant des garanties plus élevées.

En application des dispositions de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, les garanties prévoyance pourront être acquises, dans le cadre d'un contrat collectif et à adhésion obligatoire, aux salariés cadres et non cadres dès la date d'entrée des salariés dans les effectifs de l'entreprise.

Si tel n'est pas le cas, s'ils le souhaitent, les salariés cadres et non cadres pourront, dans le cadre d'un régime prévoyance facultatif, bénéficier des garanties acquises aux salariés cadres et non cadres dès leur date d'entrée dans les effectifs de l'entreprise. Ils seront alors redevables de l'intégralité de la cotisation correspondante, excepté si l'employeur souhaite en prendre en charge une partie.

## **Article 5**

*Prestations du régime de prévoyance : garantie incapacité temporaire totale de travail, décès, invalidité, rente de conjoint et rente éducation*

### **Article 5.1**

*Assiette des prestations : salaire de référence*

A défaut d'indications particulières dans les articles du présent accord qui suivent, et notamment ceux présentant des tableaux de garanties, il sera retenu pour le calcul des garanties le salaire de référence du salarié.

Le salaire de référence pour le calcul des prestations est égal aux salaires bruts (y compris primes, gratifications et rappels de salaire dus au titre des 12 mois civils précédant l'événement), plafonnés à quatre fois le plafond de la sécurité sociale ayant donné lieu à cotisations au titre des 12 mois civils précédant l'événement, ou reconstitués en tenant compte des augmentations générales de salaire dont le salarié aurait bénéficié s'il avait été en activité.

Selon la nature ou le niveau de la garantie, ce salaire peut être brut ou net des cotisations de la sécurité sociale.

### **Article 5.2**

*Garantie incapacité temporaire totale de travail*

Le régime conventionnel de base prévoit le paiement d'indemnités journalières complémentaires à celles de la sécurité sociale, en cas d'arrêt total temporaire de travail du salarié par suite de maladie ou d'accident du travail ou de maladie professionnelle, dès lors qu'il bénéficie des prestations en espèces prévues à l'article L. 321-1 du code de la sécurité sociale (maladie et accident de droit commun) ou à l'article L. 433-1 du code de la sécurité sociale.

Le régime de prévoyance garantit le versement d'indemnités journalières dont le montant est défini dans les tableaux figurant à l'article 5.9 du présent accord, sur la base du salaire brut de référence, sous déduction des indemnités journalières brutes versées par le régime général de la sécurité sociale.

Ces indemnités journalières complémentaires seront versées à l'issue d'une période de franchise en nombre de jours d'arrêt de travail continus, définie dans les tableaux figurant à l'article 5.9 du présent accord.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale et du régime de prévoyance ou de toute autre rémunération ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle salariée.

Lorsque le régime de base suspend ses prestations, les prestations complémentaires sont, elles aussi, suspendues.

- Dans tous les cas, le versement des indemnités journalières complémentaires cesse au plus tard :
- dès la fin du versement des indemnités journalières de la sécurité sociale, et au plus tard au 1 095<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail ;
  - à la date d'attribution d'une pension d'invalidité par la sécurité sociale ;
  - à la date de reprise du travail ;
  - au décès du salarié (hormis les indemnités dues avant la survenance du décès) ;
  - à la liquidation de la pension vieillesse ;
  - au versement d'une rente accident du travail.

Pour les salariés non cadres ne justifiant pas de l'ancienneté nécessaire pour bénéficier de l'indemnisation au titre du maintien de salaire conventionnel, résultant de l'application de la convention collective nationale des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France, l'indemnisation prévue par le régime de prévoyance de branche débutera à l'issue d'une franchise en nombre de jours d'arrêt de travail continus, définie dans les tableaux figurant à l'article 5.9 du présent accord.

### **Article 5.3**

#### *Garantie invalidité*

Le régime conventionnel de base prévoit le paiement d'une rente lorsque le salarié justifie d'une invalidité permanente telle que définie à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, et pour laquelle il perçoit de la part de la sécurité sociale une pension d'invalidité, sous déduction de la prestation brute (hors majoration pour tierce personne dans le cas d'une invalidité de 3<sup>e</sup> catégorie) versée par la sécurité sociale.

En cas d'invalidité permanente définie à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, il est versé au salarié une rente complétant celle servie par la sécurité sociale, dont le montant est défini dans les tableaux figurant à l'article 5.9 du présent accord (excepté les cas où il est expressément fait référence au salaire net dans les tableaux).

La rente d'invalidité est servie dès la notification de l'état d'invalidité par la sécurité sociale et pendant toute la durée de l'invalidité du salarié.

En tout état de cause, le versement des prestations prévues ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle salariée.

Le versement de la rente cesse au plus tard :

- lorsque le salarié n'est plus reconnu invalide par la sécurité sociale ou ne perçoit plus de rente d'accident du travail de la sécurité sociale ;
- à la date de transformation de la pension invalidité en pension vieillesse par la sécurité sociale ;
- au jour du décès.

### **Article 5.4**

#### *Garantie décès toutes causes*

Le régime de base obligatoire de prévoyance prévoit le paiement d'un capital en cas de décès du salarié, quelle qu'en soit la cause. Le capital garanti comprend un capital de base, auquel peuvent s'ajouter des majorations de capital en fonction de la situation de famille du salarié à la date du décès.

Le capital de base est défini dans les tableaux figurant à l'article 5.9 du présent accord.

En cas de survenance d'une invalidité absolue et définitive (IAD), le régime obligatoire de base prévoit le paiement anticipé du capital décès au salarié, si lui ou son représentant en fait la demande suivant la notification de la sécurité sociale (sauf cas de force majeure). Le paiement anticipé du

capital décès entraîne la cessation immédiate de toutes les garanties dont bénéficie le salarié, sauf les garanties double effet, rente éducation et rente de conjoint.

#### Bénéficiaires du capital décès

Le salarié a la possibilité de désigner le ou les bénéficiaires du capital à verser au titre du présent accord.

En dehors d'une désignation particulière expresse dûment notifiée par le participant, le capital décès est versé selon l'ordre de priorité ci-après :

- au conjoint du salarié légalement marié, non séparé de corps judiciairement à la date de l'événement donnant lieu à prestation ;
- ou au partenaire lié au participant par un pacte civil de solidarité (Pacs) à la date de l'événement donnant lieu à prestation ;
- ou, à défaut, au concubin du salarié ;
- ou, à défaut, aux enfants du salarié nés, à naître, vivants ou représentés par parts égales entre eux ;
- à défaut, aux ascendants du participant par parts égales entre eux ;
- à défaut, aux héritiers déterminés par l'ordre de dévolution successorale.

#### **Article 5.5**

##### *Garantie double effet*

En cas de décès du conjoint avant l'âge de liquidation de ses droits à la pension retraite, simultané ou postérieur à celui du salarié, le régime prévoit qu'un capital supplémentaire est versé aux enfants du salarié ou à leur tuteur.

Le montant de ce capital supplémentaire est défini dans les tableaux figurant à l'article 5.9 du présent accord.

Cette garantie cesse à la date de remariage du conjoint ou de la signature par celui-ci d'un nouveau Pacs, ou à la liquidation des droits à la pension retraite du conjoint.

#### **Article 5.6**

##### *Garantie frais d'obsèques*

Le régime de base obligatoire de prévoyance prévoit le versement d'une allocation en cas de décès du salarié inscrit aux effectifs de l'entreprise, de son conjoint ou d'un enfant à charge, quelle qu'en soit la cause.

Le montant de cette allocation est défini dans les tableaux figurant à l'article 5.9 du présent accord.

L'allocation est versée à celui qui a engagé et réglé les dépenses, sur production d'un justificatif établi par une société de pompes funèbres, sans pouvoir excéder les sommes engagées.

#### **Article 5.7**

##### *Garantie rente de conjoint*

En cas de décès du salarié, le régime obligatoire prévoit le versement au conjoint survivant d'une rente, dont le montant annuel est calculé en appliquant le pourcentage défini à l'article 5.9 du présent accord à l'assiette de prestations.

Il est versé au conjoint survivant une rente viagère ou une rente temporaire.

Est considéré comme conjoint, pour le régime de prévoyance :

- le conjoint judiciairement non séparé de corps ; soit la personne mariée au salarié ou liée au salarié par un pacte civil de solidarité ;



- le concubin pourrait être assimilé à un conjoint s’il s’agit de la personne vivant maritalement avec le salarié sous réserve que les deux conditions cumulatives suivantes soient remplies :
  - qu’ils soient tous deux libres de tout lien matrimonial ;
  - que le salarié ait déclaré son concubinage lors de son affiliation, ou dans les 6 mois suivant l’organisation de la vie commune si celle-ci est postérieure à sa date d’affiliation, avec production d’un certificat de vie commune délivré par la mairie ou de tout justificatif de domicile commun de nature contractuelle ou émanant d’un organisme administratif.

## **Article 5.8**

### *Garantie rente éducation*

Le régime de base obligatoire prévoit le service d’une rente aux enfants à charge du salarié en cas de décès ou d’invalidité absolue et définitive (IAD) du salarié durant la période de garantie.

Cette rente est une rente temporaire versée pour chacun des enfants à charge du salarié dont le montant est calculé en appliquant le pourcentage défini dans les tableaux figurant à l’article 5.9 du présent accord.

Les cas suivants font apparaître les enfants réputés à charge du salarié pour l’ensemble des garanties prévues dans le présent accord et notamment pour la garantie de rente éducation indépendamment de la position fiscale :

- les enfants à naître ;
- les enfants nés viables ;
- les enfants recueillis – c’est-à-dire ceux de l’ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire lié par un Pacs – du participant 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.

Sont également considérés comme enfants à charge au moment du décès du participant, les enfants du participant, qu’ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :

- jusqu’à leur 18<sup>e</sup> anniversaire, sans condition ;
- jusqu’à leur 26<sup>e</sup> 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) ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés ;
- sans limitation de durée en cas d’invalidité avant le 26<sup>e</sup> anniversaire, équivalente à l’invalidité de 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu’ils bénéficient de l’allocation d’adulte handicapé ou tant qu’ils sont titulaires de la carte d’invalidité civile, sous réserve d’être âgé de moins de 26 ans à la date du décès du parent participant.



## Article 5.9

### Niveaux de garanties du régime

Pour le collège non cadre :

#### Base obligatoire

NATURE DE LA GARANTIE	POURCENTAGE
<b>Garanties décès toutes causes</b>	
Célibataire, veuf, divorcé ou séparé sans enfant à charge	100 % du SABR
Marié, pacsé, concubin sans enfant à charge	100 % du SABR
Tout salarié avec un enfant à charge	110 % du SABR
Majoration par enfant à charge supplémentaire	10 % du SABR
<b>Invalidité absolue et définitive</b>	100 % du capital décès toutes causes
<b>Garantie double effet</b>	100 % du capital décès toutes causes
<b>Garantie frais d'obsèques</b>	100 % du PMSS
<b>Garantie rente de conjoint</b>	
Rente temporaire versée jusqu'à l'âge légal de liquidation de la retraite à taux plein (sans condition de pension de réversion)	10 % du SABR
<b>Garantie rente éducation</b>	
De 0 au 16 <sup>e</sup> anniversaire	6 % du SABR
Du 16 <sup>e</sup> au 26 <sup>e</sup> anniversaire	8 % du SABR
La rente est versée sous conditions après le 18 <sup>e</sup> anniversaire	
<b>Garantie incapacité de travail</b>	
En relais du maintien de salaire prévu dans la convention collective Indemnité journalière, y compris part sécurité sociale	Franchise maximum de 115 jours 75 % du SABR
<b>Garantie invalidité</b>	
1 <sup>re</sup> catégorie	Néant
2 <sup>e</sup> et 3 <sup>e</sup> catégories, y compris part sécurité sociale	60 % du SABR
SABR : salaire annuel brut de référence. PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.	

#### Niveau 1 optionnel collectif

NATURE DE LA GARANTIE	POURCENTAGE
<b>Garanties décès toutes causes</b>	
Célibataire, veuf, divorcé ou séparé sans enfant à charge	150 % du SABR
Marié, pacsé, concubin sans enfant à charge	200 % du SABR
Tout salarié avec un enfant à charge	250 % du SABR
Majoration par enfant à charge supplémentaire	50 % du SABR
<b>Invalidité absolue et définitive</b>	100 % du capital décès toutes causes
<b>Garantie double effet</b>	100 % du capital décès toutes causes
<b>Garantie frais d'obsèques</b>	100 % du PMSS

NATURE DE LA GARANTIE	POURCENTAGE
<b>Garantie rente de conjoint</b> Rente viagère en relais des pensions de réversion Où agefin = âge légal de liquidation de la retraite à taux plein Où X = âge du salarié au moment du décès	$0,25 \% TA \times (\text{agefin} - X)$ $+ 0,50 \% TB \times (\text{agefin} - X)$
<b>Garantie rente éducation</b> De 0 au 16 <sup>e</sup> anniversaire Du 16 <sup>e</sup> au 26 <sup>e</sup> anniversaire La rente est versée sous conditions après le 18 <sup>e</sup> anniversaire	10 % du SABR 12 % du SABR
<b>Garantie incapacité de travail</b> En relais du maintien de salaire prévu dans la convention collective Ramenée à 3 jours en cas d'hospitalisation Non bénéficiaire de la CCN (ancienneté inférieure à 1 an) Indemnité journalière, y compris part sécurité sociale	Franchise maximum de 90 jours Franchise de 90 jours 75 % du SABR
<b>Garantie invalidité</b> 1 <sup>re</sup> catégorie, y compris part sécurité sociale 2 <sup>e</sup> et 3 <sup>e</sup> catégories, y compris part sécurité sociale	42 % du SABR 70 % du SABR
SABR : salaire annuel brut de référence. PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.	

## Niveau 2 optionnel collectif

NATURE DE LA GARANTIE	POURCENTAGE
<b>Garanties décès toutes causes</b> Célibataire, veuf, divorcé ou séparé sans enfant à charge Marié, pacsé, concubin sans enfant à charge Tout salarié avec un enfant à charge Majoration par enfant à charge supplémentaire	250 % du SABR 250 % du SABR 300 % du SABR 50 % du SABR
<b>Invalidité absolue et définitive</b>	100 % du capital décès toutes causes
<b>Garantie double effet</b>	100 % du capital décès toutes causes
<b>Garantie frais d'obsèques</b>	100 % du PMSS
<b>Garantie rente de conjoint</b> Rente viagère (sans condition de pension de réversion)	10 % du SABR
<b>Garantie rente éducation</b> De 0 au 16 <sup>e</sup> anniversaire Du 16 <sup>e</sup> au 26 <sup>e</sup> anniversaire La rente est versée sous conditions après le 18 <sup>e</sup> anniversaire	12 % du SABR 14 % du SABR
<b>Garantie incapacité de travail</b> En relais et complément du maintien de salaire prévu dans la convention collective Ramenée à 3 jours en cas d'hospitalisation Non bénéficiaire de la convention collective nationale (ancienneté inférieure à 1 an) Indemnité journalière, y compris part sécurité sociale	Franchise maximum de 90 jours  Franchise de 90 jours  80 % du SABR

NATURE DE LA GARANTIE	POURCENTAGE
<b>Garantie invalidité</b>	
1 <sup>re</sup> catégorie, y compris part sécurité sociale	48 % du SABR
2 <sup>e</sup> et 3 <sup>e</sup> catégories, y compris part sécurité sociale	80 % du SABR
SABR : salaire annuel brut de référence. PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.	

Pour le collège cadre :

#### Base obligatoire

NATURE DE LA GARANTIE	POURCENTAGE
<b>Garanties décès toutes causes</b>	
Célibataire, veuf, divorcé ou séparé sans enfant à charge	200 % du SABR
Marié, pacsé, concubin sans enfant à charge	200 % du SABR
Tout salarié avec un enfant à charge	300 % du SABR
Majoration par enfant à charge supplémentaire	100 % du SABR
<b>Invalidité absolue et définitive</b>	100 % du capital décès toutes causes
<b>Garantie double effet</b>	100 % du capital décès toutes causes
<b>Garantie frais d'obsèques</b>	100 % du PMSS
<b>Garantie rente de conjoint</b>	
Rente temporaire versée jusqu'à l'âge légal de liquidation de la retraite à taux plein (sans condition de pension de réversion)	10 % du SABR
<b>Garantie rente éducation</b>	
De 0 au 16 <sup>e</sup> anniversaire	5 % du SABR
Du 16 <sup>e</sup> au 18 <sup>e</sup> anniversaire	10 % du SABR
Du 18 <sup>e</sup> au 26 <sup>e</sup> anniversaire	15 % du SABR
La rente est versée sous conditions après le 18 <sup>e</sup> anniversaire	
<b>Garantie incapacité de travail</b>	
Franchise continue de 90 jours	
Ramenée à 3 jours en cas d'hospitalisation	
Indemnité journalière, y compris part sécurité sociale	70 % du SABR
<b>Garantie invalidité</b>	
1 <sup>re</sup> catégorie, y compris part sécurité sociale	52,5 % du SABR
2 <sup>e</sup> et 3 <sup>e</sup> catégories, y compris part sécurité sociale	70 % du SABR
SABR : salaire annuel brut de référence. PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.	

#### Niveau 1 optionnel collectif

NATURE DE LA GARANTIE	POURCENTAGE
<b>Garanties décès toutes causes</b>	
Célibataire, veuf, divorcé ou séparé sans enfant à charge	270 % du SABR
Marié, pacsé, concubin sans enfant à charge	360 % du SABR
Tout salarié avec un enfant à charge	440 % du SABR
Majoration par enfant à charge supplémentaire	80 % du SABR

NATURE DE LA GARANTIE	POURCENTAGE
<b>Invalidité absolue et définitive</b>	100 % du capital décès toutes causes
<b>Garantie double effet</b>	100 % du capital décès toutes causes
<b>Garantie frais d'obsèques</b>	100 % du PMSS
<b>Garantie rente de conjoint</b> Rente viagère (sans condition de pension de réversion) Où agefin = âge légal de liquidation de la retraite à taux plein Où X = âge du salarié au moment du décès	$0,25 \% TA \times (\text{agefin} - X)$ $+ 0,50 \% TB \times (\text{agefin} - X)$
<b>Garantie rente éducation</b> De 0 au 16 <sup>e</sup> anniversaire Du 16 <sup>e</sup> au 26 <sup>e</sup> anniversaire La rente est versée sous conditions après le 18 <sup>e</sup> anniversaire	12 % du SABR 14 % du SABR
<b>Garantie incapacité de travail</b> Franchise continue de 90 jours Ramenée à 3 jours en cas d'hospitalisation Indemnité journalière, y compris part sécurité sociale	75 % du salaire net de référence
<b>Garantie invalidité</b> 1 <sup>re</sup> catégorie, y compris part sécurité sociale 2 <sup>e</sup> et 3 <sup>e</sup> catégories, y compris part sécurité sociale	75 % du salaire net de référence 100 % du salaire net de référence
SABR : salaire annuel brut de référence. PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.	

## Niveau 2 optionnel collectif

NATURE DE LA GARANTIE	POURCENTAGE
<b>Garanties décès toutes causes</b> Célibataire, veuf, divorcé ou séparé sans enfant à charge Marié, pacsé, concubin sans enfant à charge Tout salarié avec un enfant à charge Majoration par enfant à charge supplémentaire	400 % du SABR 400 % du SABR 400 % du SABR 100 % du SABR
<b>Invalidité absolue et définitive</b>	100 % du capital décès toutes causes
<b>Garantie double effet</b>	100 % du capital décès toutes causes
<b>Garantie frais d'obsèques</b>	100 % du PMSS
<b>Garantie rente de conjoint</b> Rente viagère (sans condition de pension de réversion)	10 % du SABR
<b>Garantie rente éducation</b> De 0 au 16 <sup>e</sup> anniversaire Du 16 <sup>e</sup> au 18 <sup>e</sup> anniversaire Du 18 <sup>e</sup> au 26 <sup>e</sup> anniversaire La rente est versée sous conditions après le 18 <sup>e</sup> anniversaire	10 % du SABR 15 % du SABR 20 % du SABR

NATURE DE LA GARANTIE	POURCENTAGE
<b>Garantie incapacité de travail</b> Franchise continue de 90 jours Ramenée à 3 jours en cas d'hospitalisation Indemnité journalière, y compris part sécurité sociale	100 % du salaire net de référence
<b>Garantie invalidité</b> 1 <sup>re</sup> catégorie, y compris part sécurité sociale 2 <sup>e</sup> et 3 <sup>e</sup> catégories, y compris part sécurité sociale	60 % du salaire net de référence 100 % du salaire net de référence
SABR : salaire annuel brut de référence. PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.	

## Article 6

### *Cotisations*

Les taux de cotisation ci-après sont maintenus pendant 3 ans à compter de la date d'effet du présent accord, à législation et réglementation constante.

### Article 6.1

#### *Taux de cotisation du collègue non cadre*

Le taux global de la cotisation pour le régime obligatoire de base du collègue non cadre est fixé à 0,84 % du salaire de référence précisé à l'article 5.1 du présent accord.

Si l'employeur retient un niveau de couverture obligatoire collective optionnelle :

- taux global de la cotisation fixé à 1,32 % de la fraction du salaire de référence précisé à l'article 5.1 du présent accord limité à un plafond de la sécurité sociale et à 1,53 % de la part du salaire de référence excédant le plafond de la sécurité sociale pour le niveau optionnel 1 ;
- taux global de la cotisation fixé à 1,81 % du salaire de référence pour le niveau optionnel 2.

Le taux de cotisation intègre le financement des actions dédiées à la mise en œuvre de la politique de solidarité définie dans le cadre de l'article 2 du présent accord.

A défaut d'accord collectif, d'accord référendaire ou de décision unilatérale de l'employeur (en application des dispositions de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale), prévoyant d'autres modalités d'adhésion ou une répartition différente, la cotisation globale prévue et définie dans le présent article est prise en charge par l'employeur et par le salarié dans les proportions suivantes :

- 50 % à la charge de l'employeur ;
- 50 % à la charge du salarié.

### Article 6.2

#### *Taux de cotisation du collègue cadre*

Le taux global de la cotisation pour le régime obligatoire de base du collègue cadre est fixé à :

- 1,03 % de la part du salaire de référence défini à l'article 5.1 du présent accord, limitée à un plafond de la sécurité sociale ;
- 1,61 % du salaire de référence défini à l'article 5.1 du présent accord pour la part supérieure à un plafond de la sécurité sociale, et limitée à trois plafonds.

Salaire de référence plafonné à quatre plafonds

1 PMSS	1 PMSS	1 PMSS	1 PMSS

Si l'employeur retient un niveau de couverture obligatoire collective optionnelle :

- taux global de la cotisation fixé à 1,31 % de la part du salaire de référence, défini à l'article 5.1 du présent accord, limitée à un plafond de la sécurité sociale et 2,08 % de la part du salaire de référence supérieure au plafond de la sécurité sociale pour le niveau optionnel 1 ;
- taux global de la cotisation fixé à 1,65 % de la part du salaire de référence, défini à l'article 5.1 du présent accord, limitée à un plafond de la sécurité sociale et 2,24 % de la part du salaire de référence supérieure au plafond de la sécurité sociale pour le niveau optionnel 2.

Le taux de cotisation intègre le financement des actions dédiées à la mise en œuvre de la politique de solidarité définie dans le cadre de l'article 2 du présent accord.

S'agissant des salariés relevant des articles 4 et 4 *bis* de la convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947, il est rappelé que l'employeur est tenu de prendre à sa charge exclusive une cotisation égale à 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de sécurité sociale et d'en affecter plus de la moitié à la couverture du risque décès (art. 7 de la convention collective nationale du 14 mars 1947).

En d'autres termes, à défaut de modifications législatives ou conventionnelles ultérieures, l'employeur doit prendre en charge une cotisation égale à 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de sécurité sociale ; cette cotisation doit être affectée à la couverture de garanties prévoyance (prévoyance lourde et frais de santé) et plus particulièrement, pour plus de la moitié, à une couverture décès.

A défaut d'accord collectif, d'accord référendaire ou de décision unilatérale de l'employeur (en application des dispositions de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale), prévoyant d'autres modalités d'adhésion ou une répartition différente, la cotisation globale définie dans le présent article est prise en charge par l'employeur et par le salarié dans les proportions suivantes :

- 50 % à la charge de l'employeur ;
- 50 % à la charge du salarié.

## **Article 7**

### *Revalorisation des prestations*

En cas de changement d'organisme, la revalorisation des prestations prévues en cas d'arrêt de travail sera prise en charge par le nouvel organisme choisi par les partenaires sociaux, conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale.

## **Article 8**

### *Conditions de suspension et de cessation des garanties*

### **Article 8.1**

#### *Suspension des garanties*

Le bénéfice des garanties du présent accord est suspendu de plein droit pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu.

Pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due au titre du salarié concerné.

Toutefois, en cas de suspension du contrat de travail donnant lieu à rémunération ou indemnisation (maintien total ou partiel de salaire, y compris sous forme d'indemnités journalières complémentaires financées en tout ou partie par l'employeur), la garantie est maintenue.

Dans le cas où les garanties sont suspendues, la suspension intervient à la date de la cessation de l'activité professionnelle dans l'entreprise adhérente et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé au sein de l'effectif assuré.



Par exception, les garanties décès sont maintenues sans contrepartie de cotisation dans les cas de suspension du contrat de travail pour les motifs suivants, et pour une durée n'excédant pas celle prévue par le code du travail pour les cas cités ci-dessous :

- congé parental d'éducation ;
- congé de présence parentale (enfant gravement malade, accidenté ou atteint d'un handicap grave) ;
- congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie.

## **Article 8.2**

### *Cessation des garanties*

Les garanties cessent sous réserve de l'exercice par le salarié de la portabilité de ses garanties prévoyance (cf. art. 9) :

- en cas de rupture du contrat de travail avec l'entreprise ;
- en cas de liquidation normale ou anticipée de la pension d'assurance vieillesse d'un régime obligatoire du salarié ;
- en cas de décès du salarié ;
- en cas de dénonciation du présent accord collectif dans les conditions énoncées aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail et à l'issue de la période de survie de l'accord.

## **Article 9**

### *Portabilité des droits de prévoyance*

Les garanties prévoyance sont maintenues, conformément aux dispositions prévues à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, au profit des anciens salariés pris en charge par le régime d'assurance chômage.

## **Article 9.1**

### *Bénéficiaires de la portabilité*

Bénéficiaire de ce maintien les anciens salariés justifiant cumulativement :

- de la rupture (hors licenciement pour faute lourde) ou de la fin de leur contrat de travail ;
- de l'ouverture de leurs droits à couverture chez l'entreprise adhérente avant la rupture ou la fin de leur contrat de travail ;
- de l'ouverture de leurs droits à Pôle emploi.

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, l'entreprise adhérente signale le maintien des garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

## **Article 9.2**

### *Garanties maintenues*

Dans le cadre de la portabilité, l'ancien salarié bénéficie de l'ensemble des garanties du régime, sans dissociation possible, au titre duquel il était affilié lors de la rupture de son contrat de travail.

Elles suivront, s'il y a lieu, l'évolution des garanties des salariés actifs de l'entreprise adhérente.

Les prestations sont versées dans les mêmes conditions que celles prévues pour les salariés en activité.

Le versement de toute prestation est subordonné à la production du justificatif d'ouverture des droits au régime d'assurance chômage.

Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçu au titre de la même période.

### **Article 9.3**

#### *Durée de la portabilité*

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de cessation du contrat de travail. Il appartient à l'entreprise de le déclarer à l'organisme assureur.

La durée du maintien des garanties est égale à 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 et, le cas échéant, arrondie au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- au terme de la période de portabilité et en tout état de cause après un délai maximum de 12 mois ;
- à la date de reprise d'une nouvelle activité professionnelle par l'ancien salarié ;
- en cas de cessation du versement des allocations chômage pour tout autre motif ou dès lors que l'ancien salarié ne justifie plus de son indemnisation au titre de l'assurance chômage par Pôle emploi (notamment en cas de retraite, de radiation des listes de Pôle emploi) ;
- en cas de décès du salarié.

L'ancien salarié est tenu d'informer l'organisme assureur de tout événement entraînant la fermeture de ses droits à Pôle emploi (reprise d'emploi, radiation...).

### **Article 9.4**

#### *Financement de la portabilité*

La portabilité des garanties prévoyance est financée par un mécanisme de mutualisation avec les salariés en activité dans l'entreprise, qui ne nécessite pas de cotisation supplémentaire.

### **Article 10**

#### *Comité paritaire de suivi du régime*

Un comité paritaire de suivi du régime est créé et est composé de deux membres par organisation syndicale de salariés signataire du présent accord ainsi que de deux membres dans la délégation patronale.

Il est chargé de piloter le régime de prévoyance de la branche des industries et des commerces en gros des vins, cidres, spiritueux, sirops, jus de fruits et boissons diverses résultant du présent accord, de vérifier la bonne gestion technique, financière et administrative du régime par les organismes d'assurance corecommandés, de préconiser toute mesure de nature à assurer l'équilibre du régime de prévoyance à la commission sociale paritaire de la branche des industries et des commerces en gros des vins, cidres, spiritueux, sirops, jus de fruits et boissons diverses.

Il reçoit le rapport annuel remis par les organismes d'assurance corecommandés, analyse les remarques et propositions de ceux-ci et peut demander toutes études aux organismes d'assurance corecommandés de façon à apprécier l'équilibre du régime de prévoyance. En particulier, le comité est destinataire des rapports trimestriels d'activité de gestion administrative.

Ce comité se réunit au moins deux fois par an et son secrétariat est assuré par l'un des organismes d'assurance corecommandé.

Le comité est compétent pour suivre le régime de prévoyance dans la branche des industries et des commerces en gros des vins, cidres, spiritueux, sirops, jus de fruits et boissons diverses résultant du présent accord ainsi que le régime de complémentaire frais de santé dans la branche des industries et des commerces en gros des vins, cidres, spiritueux, sirops, jus de fruits et boissons diverses du 1<sup>er</sup> avril 2015.

## **Article 11**

### *Durée et entrée en vigueur*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2015.

## **Article 12**

### *Révision*

Toute organisation signataire du présent accord peut à tout moment en demander la révision par lettre recommandée adressée aux autres organisations signataires en indiquant la ou les dispositions dont la révision est demandée et en formulant une proposition de rédaction.

Dans cette hypothèse, les parties signataires se réunissent au plus tard dans le délai de 1 mois suivant la date de réception de la lettre de notification.

## **Article 13**

### *Dénonciation de l'accord*

Toute organisation signataire du présent accord peut dénoncer l'accord à tout moment par lettre recommandée adressée aux autres organisations signataires.

En cas de dénonciation émanant de la totalité des signataires (employeurs ou salariés), l'accord continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis conformément à l'article L. 2261-10 du code du travail.

## **Article 14**

### *Dépôt et extension*

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 1<sup>er</sup> avril 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisation patronale :**

CNICGV.

### **Syndicats de salariés :**

CFE-CGC ;

FGTA FO ;

FNAF CGT.