

Brochure n° 3125 | Convention collective nationale

IDCC : 1586 | **INDUSTRIES CHARCUTIÈRES  
(SALAISONS, CHARCUTERIES, CONSERVES DE VIANDES)**

**Avenant n° 7 du 24 janvier 2022**

portant révision de l'accord du 6 octobre 2006 et de ses six avenants  
relatifs au régime de prévoyance du personnel non cadre

NOR : ASET2250198M

IDCC : 1586

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**FICT,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**CFTC CSFV ;**

**FGA CFDT ;**

**CFE CGC agro,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les partenaires sociaux de la branche des industries charcutières ont conclu le 7 mars 2001 un accord visant à mettre en place, pour le personnel non cadre, un régime de prévoyance collective.

Afin de permettre aux salariés d'avoir accès à une couverture sociale optimale, les partenaires sociaux ont fait évoluer ce régime, ces vingt dernières années, par la conclusion entre 2006 et 2017 d'un nouvel accord et de six avenants : institution de nouvelles garanties, mise en conformité avec le dispositif de portabilité des droits, modifications des taux de cotisations et de la répartition entre l'employeur et le salarié.

Considérant l'importance qu'ils attachent à la protection sociale des salariés, les parties signataires, par le présent avenant, conviennent :

- d'assurer la protection sociale des salariés en maintenant au niveau de la branche des garanties minimales communes ;
- d'augmenter le taux de cotisation afin de pérenniser l'équilibre du régime de prévoyance collective ;

- de ne pas remettre en cause les régimes préexistants dans les entreprises, qui pourront continuer à maîtriser la gestion de leur régime dès lors qu'il sera conforme aux dispositions prévues par le présent avenant ;
- de tenir compte du fait qu'en application de l'article 1<sup>er</sup> de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, les salariés qui relèvent de ces dispositions bénéficient déjà d'un régime de prévoyance.

Pour une meilleure visibilité et afin d'accompagner les entreprises et les salariés dans l'appréhension du régime de prévoyance collective, les parties signataires décident de rassembler, au sein du présent avenant, l'ensemble des modalités du régime de prévoyance issues de l'accord de 2006 et de ses six avenants.

Par conséquent, cet avenant annule et remplace les dispositions de :

- l'accord du 6 octobre 2006 ;
- l'avenant n° 1 du 28 janvier 2010 ;
- l'avenant n° 2 du 15 avril 2010 ;
- l'avenant n° 3 du 5 mars 2013 ;
- l'avenant n° 4 du 30 juin 2014 ;
- l'avenant n° 5 du 15 avril 2015 ;
- l'avenant n° 6 du 13 octobre 2017.

## Article 1<sup>er</sup> | *Objet de l'avenant de révision*

Le présent avenant a pour objet le maintien, par le biais de l'évolution de la cotisation minimale obligatoire, dans toutes les entreprises de la branche, de garanties prévoyance minimales obligatoires définies à l'article 3 au bénéfice des salariés visés à l'article 2.

## Article 2 | *Bénéficiaires*

L'avenant bénéficie aux salariés non cadres, non couverts par le régime de prévoyance des cadres, appartenant à une entreprise relevant de la convention collective nationale des industries charcutières (IDCC 1586).

## Article 3 | *Garanties minimales obligatoires*

Les entreprises doivent souscrire, au profit des salariés visés à l'article 2, un contrat de prévoyance collective couvrant les garanties minimales énumérées ci-après et financé dans les conditions prévues à l'article 4.

### Article 3.1 | *Nature et montant des garanties*

Nature des garanties	Montant des garanties exprimées en % du salaire annuel de référence (TAB)
<b>Décès toutes causes – Invalidité permanente et totale</b>	
– versement d'un capital <sup>[1]</sup> égale à :	100 %
– majoration par enfant à charge <sup>[2][3]</sup> :	20 %
En cas de décès du conjoint survivant non remarié, que ce décès soit simultané ou postérieur à celui du salarié, un second capital égal à 100 % du salaire de référence est réparti par parts égales entre les enfants à la charge du conjoint, initialement à la charge du salarié.	

Nature des garanties	Montant des garanties exprimées en % du salaire annuel de référence (TAB)
<p>En cas d'invalidité permanente et totale du salarié de 3<sup>e</sup> catégorie, il lui est versé un capital identique à celui prévu ci-dessus en cas de décès toutes causes. Ce capital est versé au salarié en 4 fois (1 fois par trimestre) dans l'année civile suivant la déclaration d'invalidité permanente et totale de 3<sup>e</sup> catégorie par la sécurité sociale. Ce versement met fin à la garantie décès. En cas de décès du salarié invalide avant le paiement total du capital, le montant restant dû est versé au(x) bénéficiaire(s) du capital décès.</p>	
<b>Rente éducation en cas de décès ou d'invalidité permanente et totale des parents<sup>[4][5]</sup></b>	
<p>Pour pourvoir à l'éducation des enfants dont les parents sont décédés ou en invalidité permanente et totale, il est versé aux enfants à charge du salarié une rente éducation déterminée comme suit :</p> <p>– jusqu'au 16<sup>e</sup> anniversaire :</p> <p>– au-delà et jusqu'au 18<sup>e</sup> anniversaire :</p> <p>Le montant annuel de la rente ne peut être inférieur :</p> <p>– de 0 à 16 ans :</p> <p>– de 16 à 18 ans :</p> <p>– de 18 à 26 ans :</p>	<p>6 %</p> <p>8 %</p> <p>(jusqu'au 26<sup>e</sup> anniversaire de l'enfant, si ce dernier est apprenti, étudiant, au service national ou demandeur d'emploi inscrit à l'assurance chômage et non indemnisé par le régime d'assurance chômage).</p> <p>1 200 €</p> <p>1 400 €</p> <p>1 400 €</p> <p>La rente est doublée pour les orphelins de père et de mère.</p>
<b>Incapacité de travail</b>	
<p>En cas d'incapacité de travail pour cause de maladie, accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle, les salariés bénéficient des dispositions de l'accord national pluriprofessionnel du 22 juin 1979 de mensualisation complétant et modifiant les accords des 23 décembre 1970 et 3 décembre 1974 relatifs à la mensualisation dans divers branches des industries agro-alimentaires (sous réserve des modifications apportées par l'article 2.1 de l'accord du 5 décembre 2012 conclu dans les industries charcutières), auxquelles s'ajoutent pour les salariés agents de maîtrise et techniciens assimilés les dispositions de l'article 9 de l'annexe « Techniciens et agents de maîtrise » de la convention collective.</p> <p>Lorsque cette incapacité de travail se poursuit au-delà des périodes prévues par l'accord de mensualisation susvisé, les salariés bénéficient d'une indemnisation complémentaire à celle de la sécurité sociale à hauteur de :</p>	<p>66,66 % du salaire de référence brut jusqu'au 1 095<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail.</p>

Nature des garanties	Montant des garanties exprimées en % du salaire annuel de référence (TAB)
<p>Sont couverts, les salariés non cadres dont le contrat de travail est toujours en vigueur, qui se trouvent être en arrêt de travail au jour ou postérieurement à la date d'effet du présent avenant. À cet effet, les entreprises devront, au jour de leur adhésion, transmettre à leur organisme assureur, la liste de leurs salariés en arrêt de travail.</p> <p>Du fait de cette garantie et des avantages qui en découlent, dans les cas de l'indemnisation de la maladie sans hospitalisation et de l'accident du trajet sans hospitalisation, le nombre de jours indemnisés aux 2/3 de la rémunération lorsque le salarié a une ancienneté supérieure à 28 ans (cf. accord de mensualisation susvisé) est remplacé par la garantie prévue au paragraphe ci-dessus de portée plus générale.</p> <p>Pour les salariés bénéficiaires qui n'ont pas l'ancienneté requise pour bénéficier des dispositions de l'accord de mensualisation susvisé, l'indemnisation complémentaire de l'incapacité de travail prend effet après un arrêt de travail continu de 180 jours.</p> <p>Le service des indemnités journalières complémentaires cesse :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– à la date de cessation de versement des indemnités journalières de la sécurité sociale ;</li> <li>– lors de la reprise du travail du salarié ;</li> <li>– au décès du salarié ;</li> <li>– lors de la mise en invalidité ;</li> <li>– à la date de liquidation de la pension vieillesse pour inaptitude versée par la sécurité sociale.</li> </ul> <p>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 ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.</p> <p>Les indemnités journalières complémentaires sont suspendues ou cessent quand la sécurité sociale suspend ou cesse le versement de ses propres prestations. Lorsque le régime de la sécurité sociale réduit ses prestations, les indemnités journalières complémentaires sont réduites à due concurrence.</p>	
Invalidité 1 <sup>re</sup> , 2 <sup>e</sup> et 3 <sup>e</sup> catégorie	
<p>L'invalidité est définie par référence au régime de base de la sécurité sociale, en application des dispositions de l'article L. 341-1 du code de la sécurité sociale.</p> <p>Ainsi, lorsque le salarié est classé par la sécurité sociale en invalidité de 1<sup>re</sup> catégorie, il lui est versé une rente égale à :</p>	<p>36 % du salaire mensuel brut de référence sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale, c'est-à-dire avant déduction de la CSG et de la CRDS.</p>

Nature des garanties	Montant des garanties exprimées en % du salaire annuel de référence (TAB)
<p>Lorsque le salarié est classé par la sécurité sociale en invalidité de 2<sup>e</sup> ou de 3<sup>e</sup> catégorie, il lui est versé une rente égale à :</p> <p>La rente est suspendue en cas de suspension de la pension de la sécurité sociale.</p> <p>Le service des rentes est maintenu sous réserve du versement des prestations de la sécurité sociale jusqu'à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale et au décès du salarié.</p> <p>Concernant la garantie invalidité 1<sup>re</sup>, 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> catégorie, il est prévu :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– l'indemnisation à compter de la date d'effet du présent avenant des salariés en invalidité dont le contrat de travail est en cours à la date d'effet de cet avenant, lorsque aucun organisme assureur précédent n'indemnise ces arrêts ;</li> <li>– le versement d'un éventuel différentiel en cas d'indemnisation moindre par un organisme assureur antérieur ;</li> <li>– la prise en charge de l'invalidité en cas de changement d'état pathologique (salarié en état d'incapacité de travail passant en état d'invalidité), en l'absence de précédent assureur ;</li> <li>– les revalorisations futures portant sur les rentes d'invalidité en cours de service.</li> </ul> <p>À la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– sont assimilés aux invalides de 1<sup>re</sup> catégorie les salariés atteints d'un taux d'invalidité compris entre 33 % et 66 % ;</li> <li>– sont assimilés aux invalides de 2<sup>e</sup> catégorie ou de 3<sup>e</sup> catégorie les assurés atteints d'un taux d'invalidité supérieur ou égal à 66 %.</li> </ul>	<p>60 % du salaire mensuel brut de référence sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale, c'est-à-dire avant déduction de la CSG et de la CRDS</p> <p>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.</p> <p>La rente en cas d'invalidité de 3<sup>e</sup> catégorie est cumulative avec le capital versé en cas d'invalidité absolue et définitive.</p>

Nature des garanties	Montant des garanties exprimées en % du salaire annuel de référence (TAB)
<p>[1] Le capital décès-invalidité permanente et totale est versé au salarié lui-même en cas d'invalidité permanente et totale ou au bénéficiaire qu'il aura expressément désigné en cas de décès.  À défaut de désignation expresse, le capital est versé dans l'ordre de préférence suivant :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- au conjoint du salarié non séparé de corps judiciairement, ni divorcé ;</li> <li>- à défaut, à son partenaire de Pacs ;</li> <li>- à défaut, à son concubin notoire ;</li> <li>- à défaut, à ses enfants, par parts égales entre eux ;</li> <li>- à défaut, à ses ascendants à charge au sens fiscal, par parts égales entre eux ;</li> <li>- à défaut, à ses autres personnes à charge au sens fiscal, par parts égales entre eux ;</li> <li>- à défaut, à ses autres héritiers, par parts égales entre eux.</li> </ul> <p>Lorsqu'il y a attribution de majorations familiales, chacune d'entre elles est versée au profit de l'enfant au titre duquel elle est accordée. Lorsque l'enfant est mineur ou majeur protégé, la prestation est versée à son représentant légal.</p> <p>[2] Pour l'application de la garantie, sont considérés comme étant à charge, indépendamment de la position fiscale, les enfants légitimes, naturels, recueillis, adoptifs, reconnus du participant, suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les enfants mineurs ;</li> <li>- les enfants âgés de moins de 25 ans : <ul style="list-style-type: none"> <li>- s'ils poursuivent leurs études dans le cycle secondaire ou dans un établissement permettant leur affiliation au régime de sécurité sociale des étudiants ;</li> <li>- s'ils sont en apprentissage ;</li> <li>- s'ils sont inscrits auprès de l'assurance chômage comme demandeurs d'emploi et non indemnisés par le régime d'assurance chômage ;</li> </ul> </li> <li>- quel que soit leur âge : <ul style="list-style-type: none"> <li>- les enfants handicapés, si avant leur 21<sup>e</sup> anniversaire, ils sont titulaires de la carte d'invalidité civile, et bénéficiaire de l'allocation spéciale des adultes handicapés ;</li> <li>- les enfants accomplissant leur service militaire, s'ils étaient à charge avant l'incorporation.</li> </ul> </li> </ul> <p>Sont également pris en considération :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- dans les mêmes conditions, les enfants du conjoint du participant, sous réserve qu'ils vivent au foyer du participant ;</li> <li>- l'enfant du participant né viable moins de 300 jours après le décès du participant.</li> </ul> <p>[3] Lorsqu'il y a attribution de majorations familiales, chacune d'entre elles est versée au profit de l'enfant au titre duquel elle est accordée. Lorsque l'enfant est mineur ou majeur protégé, la prestation est versée à son représentant légal.</p> <p>[4] Sont considérés comme enfants à charge à la date de l'événement ouvrant droit à prestations les enfants du participant, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- jusqu'à leur 18<sup>e</sup> anniversaire, sans condition ;</li> <li>- jusqu'à leur 26<sup>e</sup> anniversaire, sous la condition soit : <ul style="list-style-type: none"> <li>- de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;</li> <li>- d'être en apprentissage ;</li> <li>- 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 ou 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 ;</li> <li>- d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits auprès de Pôle emploi comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;</li> <li>- d'être employés dans un ESAT (établissement et service d'aide par le travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés ;</li> </ul> </li> <li>- sans limitation de durée en cas d'invalidité reconnue 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 que l'enfant invalide bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civile, sous réserve d'être âgés de moins de 26 ans à la date du décès du salarié.</li> </ul> <p>Par assimilation, sont considérés à charge, s'ils remplissent les conditions indiquées ci-dessus, et indépendamment de la position fiscale, les enfants à naître et nés viables, et les enfants recueillis – c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du (de la) concubin (e) ou du partenaire lié par un Pacs – 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.</p> <p>Les partenaires liés par un Pacs sont considérés comme des conjoints survivants. Le bénéfice des garanties est également ouvert aux couples concubins. Le concubin ou la concubine survivant(e) doit apporter la preuve qu'il ou elle a vécu jusqu'au moment du décès au moins 2 ans en concubinage notoire avec le salarié décédé.</p> <p>De plus, il ou elle doit être, au regard de l'état civil, ainsi que le participant décédé, libre de tout lien de mariage ou de contrat de Pacs. En cas de naissance ou d'adoption dans le couple concubin, ce délai de 2 ans n'est pas exigé.</p> <p>[5] La rente est versée par trimestre et d'avance. Elle prend effet à compter du premier jour du mois civil suivant le décès ou l'invalidité du salarié si les demandes de prestations comportant les pièces justificatives nécessaires ont été déposées dans un délai d'un an. À 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. Elle est versée tant que l'enfant est à charge ou poursuit des études et au maximum jusqu'au 26<sup>e</sup> anniversaire.</p>	

## Article 3.2 | Salaire de référence servant de base au calcul des prestations

Le salaire de référence concernant la garantie en cas de décès ou d'invalidité permanente et totale ainsi que la garantie rente éducation est le salaire brut annuel plafonné à la tranche B soumis à cotisations durant les 4 trimestres civils précédant immédiatement le décès ou la déclaration en invalidité permanente et totale ou l'arrêt de travail du salarié si une période de maladie ou d'invalidité a précédé le décès.

Le salaire de référence servant de base au calcul des indemnités journalières complémentaires de la garantie incapacité de travail et aux rentes de la garantie invalidité est le salaire mensuel moyen brut plafonné à la tranche B des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail ouvrant droit aux garanties du régime de prévoyance.

La tranche A correspond à la partie du salaire brut dans la limite du plafond annuel de la sécurité sociale.

La tranche B correspond à la fraction de salaire brut excédant la tranche A, dans la limite de 3 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

### **Article 3.3 | Paiement des prestations**

La responsabilité du paiement des prestations incombe aux organismes assureurs.

### **Article 3.4 | Revalorisation des prestations versées en cas de longue maladie**

Les prestations versées en cas de longue maladie sont revalorisées annuellement sur la base de l'évolution du point Arrco.

### **Article 3.5 | Suspension ou cessation des garanties**

Les garanties prévues par le présent régime de prévoyance sont suspendues en cas de périodes non rémunérées.

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

Le droit à garanties 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 : dans ce cas, le droit à garanties est assuré jusqu'au terme du versement des prestations ;
- s'il ouvre droit au dispositif de portabilité visé à l'article 3.6, ci-après.

Le droit à garantie cesse également au décès du salarié.

### **Article 3.6 | Portabilité des droits du régime de prévoyance collective**

#### **Article 3.6.1 | Bénéficiaires et garanties maintenus**

En cas de cessation du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, les salariés non cadres définis à l'article 2 du présent avenant bénéficient du maintien des garanties prévues à l'article 3.1, ci-dessus.

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

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité et sous réserve que l'ancien salarié n'ait pas expressément renoncé à l'ensemble des garanties collectives prévoyance et frais de santé en vigueur dans l'entreprise, qu'elles soient prévues par le régime créé dans le cadre de la convention collective nationale ou par les autres modalités de mise en place des garanties de prévoyance définies à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.



La renonciation est définitive et doit être notifiée expressément par écrit à l'ancien employeur, dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail.

### **Article 3.6.2 | Durée et limites de la portabilité**

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.

L'entreprise adhérente doit :

- informer le salarié de la portabilité des garanties de prévoyance visées par le présent avenant via le certificat de travail qui lui est remis ;
- informer l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail en lui adressant, au plus tôt et maximum dans un délai d'un mois suivant la date de cessation du contrat de travail du salarié, le bulletin individuel d'affiliation au présent dispositif de portabilité (complété et signé) et accompagné de la copie du dernier contrat de travail justifiant la durée, d'une attestation justifiant son statut de demandeur d'emploi dans l'attente de l'envoi de l'attestation justifiant l'indemnisation par l'assurance chômage.

Dès qu'il en a connaissance, l'ancien salarié s'engage à informer l'organisme assureur de toute cause entraînant la cessation anticipée de maintien des garanties. Sont visées notamment les causes suivantes :

- la reprise d'un autre emploi ;
- l'impossibilité de justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- la survenance de la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;
- en cas de décès.

Le maintien des garanties prend effet dès la date de cessation du contrat de travail sous réserve d'avoir été régulièrement déclaré par l'entreprise auprès de l'organisme assureur désigné. C'est auprès de l'entreprise que le bénéficiaire du dispositif de portabilité justifie en principe de son statut de demandeur d'emploi.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prolongée d'autant.

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

### **Article 3.6.3 | Salaire de référence**

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini à l'article 3.2 du présent avenant 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).

### **Article 3.6.4 | Incapacité de travail**

L'indemnisation au titre de la garantie incapacité de travail interviendra pour tous les bénéficiaires de la portabilité à l'issue d'une franchise fixe continue de 180 jours par arrêt.



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. 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.

### **Article 3.6.5 | Financement de la portabilité**

Le maintien des garanties au titre de la portabilité est financé par les cotisations des entreprises et des salariés en activité (part patronale et part salariale) définies à l'article 4 du présent avenant.

### **Article 3.6.6 | Changement d'organisme assureur**

En cas de changement d'organisme assureur :

- les prestations en cours sont maintenues par le précédent organisme assureur ;
- les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations seront affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

### **Article 4 | Financement du régime de prévoyance**

#### **Article 4.1 | Taux de cotisation**

La cotisation servant à financer les garanties minimales énumérées à l'article 3.1 est négociée avec l'organisme assureur, assise sur le salaire de référence définie à l'article 3.2 et prélevée mensuellement sur le bulletin de paie.

#### **Article 4.2 | Répartition du taux de cotisation**

Sauf dispositions plus favorables pour les salariés prévues au niveau de l'entreprise, la répartition de la cotisation est la suivante :

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

Le taux de contribution salariale ne doit pas excéder celui fixé dans les tableaux ci-dessous.

Les entreprises se chargeront de verser la cotisation globale à l'organisme assureur.

#### **Article 4.3 | Tableau des cotisations et répartitions à compter du 1<sup>er</sup> avril 2022**

Les cotisations calculées sur les salaires bruts, dans la limite des tranches A et B sont déterminées comme suit :

Garantie	Taux de cotisation TA-TB	Part employeur	Part salarié
Décès et invalidité permanente et totale	0,21 %	0,15 %	0,06 %
Rente éducation	0,09 %	0,045 %	0,045 %
Incapacité de travail	0,25 %	-	0,25 %
Invalidité 1 <sup>re</sup> , 2 <sup>e</sup> , 3 <sup>e</sup> catégorie	0,39 %	0,275 %	0,115 %
Total	0,94 %	0,47 %	0,47 %

## Article 5 | *Obligations incombant aux entreprises*

À la date d'effet du présent avenant, les entreprises, qui ne disposent pas d'un contrat de prévoyance complémentaire, devront souscrire un contrat couvrant des garanties au moins aussi favorables que celles définies à l'article 3.1, ci-dessus.

À cet effet, les entreprises devront s'assurer que :

- les garanties souscrites soient au moins équivalentes à celles définies à l'article 3.1 (les salariés doivent bénéficier de niveaux d'indemnisation au moins équivalent à ceux définies à l'article 3.1, apprécié garantie par garantie) ;
- la répartition du taux de cotisation entre employeur et salariés soit conforme aux dispositions prévues à l'article 4.

Toutefois, la prise d'effet du présent avenant n'entraîne pas *de facto* la dénonciation ou la résiliation des contrats de prévoyance déjà souscrits par les entreprises.

Celles-ci devront :

- s'assurer que les dispositions de leurs contrats soient au moins aussi favorables que celles fixées par le présent avenant (les salariés doivent bénéficier de niveaux d'indemnisation au moins équivalent à ceux définies à l'article 3.1, apprécié garantie par garantie) ;
- et mettre à niveau, le cas échéant, leurs contrats existants à la date d'effet du présent avenant.

## Article 6 | *Organismes assureurs*

Il est entendu que les entreprises, quelle que soit leur implantation géographique ou leur taille, auront le libre choix (que ce soit à la date d'effet du présent avenant ou ultérieurement) de l'organisme (société d'assurance, institution de prévoyance, mutuelle) assurant les garanties minimales obligatoires définies à l'article 3.

## Article 7 | *Changement d'organisme assureur*

En cas de changement d'organisme assureur au sein de l'entreprise, les prestations incapacité de travail, invalidité et les rentes éducation en cours de service seront maintenues au sein de l'entreprise à leur niveau atteint à la date de résiliation par les organismes assureurs quittés.

Par ailleurs, la revalorisation de ces prestations sera assurée par le nouvel organisme dans des conditions au moins identiques à celles définies dans le présent avenant.

Les salariés en incapacité de travail ou en invalidité avant le changement d'organisme assureur se verront maintenir les garanties décès nées du présent avenant par les organismes assureurs quittés.

## Article 8 | *Modalités pour les entreprises de moins de 50 salariés*

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires rappellent que cet avenant, qui maintient un régime de prévoyance mutualisé et collectif au profit des salariés des entreprises de la branche des industries charcutières, n'a pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

En effet, ce régime de prévoyance doit s'appliquer à toutes les entreprises de la branche des industries charcutières, quel que soit leur taille.

## Article 9 | *Pilotage et suivi du régime de prévoyance*

Le régime de prévoyance est piloté et suivi par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) des industries charcutières.

## **Article 10 | Champ d'application et durée**

Le champ d'application du présent avenant est la branche des industries charcutières.

Il est rattaché à la convention collective nationale des industries charcutières (IDCC 1586).

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 11 | Clause de rendez-vous**

Les parties signataires conviennent de se réunir tous les ans afin de faire le suivi de la mise en œuvre de l'avenant.

## **Article 12 | Date d'effet et modalités d'application**

Le présent avenant entrera en application le 1<sup>er</sup> avril 2022 pour les entreprises adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire.

Il s'appliquera aux entreprises non adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire un jour franc suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*, sans pour autant être applicable avant le 1<sup>er</sup> avril 2022.

## **Article 13 | Révision et dénonciation**

### **Article 13.1 | Révision**

Le présent texte peut être révisé à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La demande de révision sera adressée par une organisation représentative de salariés dans la branche ou par l'organisation professionnelle d'employeurs, par lettre recommandée avec accusé de réception, à chacune des parties signataires du présent avenant.

À la demande d'engagement de procédure de révision, sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apporter au présent avenant.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) des industries charcutières devra se réunir dans un délai d'un mois suivant la date d'envoi de la demande de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

### **Article 13.2 | Dénonciation**

Le présent avenant pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires en respectant un délai de préavis de trois mois.

En cas de dénonciation, l'avenant continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an conformément à l'article L. 2261-10 du code du travail.

## **Article 14 | Dépôt, extension et publicité**

Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par le code du travail.

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension, conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et L. 2261-24 du code du travail.

Le présent avenant fera également l'objet d'une publication sur la base de données nationale, dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

*Fait à Paris, le 24 janvier 2022.*

(Suivent les signatures.)