

Avenant n° 5 du 19 décembre 2022

à l'accord du 26 novembre 2003
relatif à la prévoyance

NOR : ASET2350208M

IDCC : 112

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

FNIL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT,

d'autre part,

il est convenu de ce qui suit :

Préambule

Les soussignés ont réexaminé le régime de prévoyance institué, au profit du personnel non-cadre, par l'accord du 26 novembre 2003, étendu par arrêté du 4 mai 2004, et modifié par les quatre avenants suivants :

- avenant n° 1 du 10 février 2009, étendu par l'arrêté du 10 juillet 2009 ;
- avenant n° 2 du 15 octobre 2013, étendu par l'arrêté du 15 décembre 2014 ;
- avenant n° 3 du 24 octobre 2018, étendu par l'arrêté du 15 janvier 2020 ;
- avenant n° 4 du 21 octobre 2021, étendu par l'arrêté du 3 juin 2022.

Les soussignés rappellent que l'avenant n° 4 du 21 octobre 2021 arrive à échéance au 31 décembre 2022 et décident de proroger le régime de prévoyance en vigueur tout en adaptant certaines de ses dispositions.

L'article 3.1 « Risques couverts » est modifié comme suit :

« Sans préjudice de dispositions plus favorables, le régime de prévoyance couvrira les risques suivants :

- décès, quelle qu'en soit la cause, par le versement d'un capital au bénéfice des ayants droit ;
- invalidité permanente et totale, par le versement d'un capital au bénéfice du salarié ;
- allocation de frais d'obsèques en cas de décès du salarié ;
- rente éducation en cas de décès du salarié, au bénéfice des enfants à charge ;
- incapacité de travail, longue maladie, par le versement d'indemnités journalières complémentaires à celles versées par la sécurité sociale ;
- invalidité de 2^e ou 3^e catégorie, par le versement d'une rente au bénéfice du salarié. »

L'article 3.2 « Cessation des garanties et conditions de maintien en cas de suspension du contrat de travail » est modifié comme suit :

« Article 3.2 | Conditions de maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail »

Sauf application des dispositions ci-après, la suspension du contrat de travail du participant entraîne celle des garanties.

Les garanties sont maintenues, moyennant paiement des cotisations (calculées selon les mêmes règles applicables à la catégorie de personnel dont relève le salarié), au salarié :

- dont le contrat de travail est suspendu pour congé ou absence, dès lors que pendant toute cette période, il bénéficie d'un maintien total ou partiel de salaire de l'employeur ou d'indemnités journalières de la sécurité sociale, ou d'indemnités complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur ;
- en arrêt de travail pour maladie ou accident, invalidité/incapacité permanente professionnelle, qui bénéficie à ce titre des prestations en espèces de la sécurité sociale ;
- dont le contrat de travail est suspendu dès lors qu'il bénéficie d'un revenu de remplacement versé par l'employeur en raison :
 - d'une situation d'activité partielle ou activité partielle de longue durée et dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires de travail sont réduits ;
 - ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...).

Il est précisé que l'assiette des cotisations et des prestations à retenir dans ce cas est celle du montant de l'indemnisation versée dans le cadre de la suspension du contrat de travail (indemnisation légale, le cas échéant complétée d'une indemnisation complémentaire ou conventionnelle versée par l'employeur).

Le maintien des garanties est assuré :

- tant que le contrat de travail du salarié n'est pas rompu ;
- en cas de rupture du contrat de travail, quand cette rupture intervient lorsque les prestations de la sécurité sociale au titre de la maladie, de l'accident ou de l'invalidité/incapacité permanente professionnelle, sont servies sans interruption depuis la date de rupture du contrat de travail.

En outre, ce maintien des garanties cesse dès la survenance de l'un des événements suivants :

- suspension ou cessation des prestations en espèces de la sécurité sociale ;
- date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale du participant^[1] ;
- décès du participant. »

Article 2 | *Garanties minimales obligatoires*

L'article 4.3 « Garantie rente éducation » est modifié comme suit :

« En cas de décès ou d'invalidité permanente et totale du salarié, sur option du ou des bénéficiaires, au lieu et place de la majoration en capital prévue aux articles 4.1 et 4.2, les enfants à charges bénéficient d'une rente égale à :

- de 0 au 12^e anniversaire : 6 % du salaire de référence brut limité aux tranches A et B, avec une rente minimum de 1 500 euros ;
- du 12^e au 18^e anniversaire : 9 % du salaire de référence brut limité aux tranches A et B, avec une rente minimum de 2 250 euros ;
- du 18^e au 26^e anniversaire, en cas de poursuite d'études ou événements assimilés, d'inscription à Pôle emploi en tant que demandeur d'emploi et non-indemnisé par le régime d'assurance chômage, ou jusqu'au 30^e anniversaire en cas de contrat d'apprentissage : 11 % du salaire de référence brut limité aux tranches A et B, avec une rente minimum de 2 750 euros.

La rente est doublée lorsque les enfants sont orphelins de père et de mère.

La rente éducation versée à l'enfant reconnu invalide de 2^e ou 3^e catégorie par la sécurité sociale avant son 21^e anniversaire, est égale à 12 % du salaire de référence jusqu'à son 16^e anniversaire, avec une rente minimum de 3 000 euros, puis au-delà, la rente devient viagère et égale à 8 % du salaire de référence. »

Il est créé un article 4.5 *bis* « Garantie allocation frais d'obsèques », rédigé comme suit :

« Article 4.5 *bis* | *Garantie allocation de frais d'obsèques*

En cas de décès du salarié, il est versé une allocation équivalente aux frais réellement engagés, plafonnée à 100 % du plafond mensuel de sécurité sociale en vigueur au moment du décès, à la personne ayant réglé les frais d'obsèques et le justifiant sur facture. »

Article 3 | *Cotisations*

L'article 6.3 « Cotisations » est modifié comme suit :

« Le taux global des garanties est porté à 1,35 % du salaire brut (T1 et T2*) à effet du 1^{er} janvier 2023.

Les cotisations globales sont réparties à hauteur de 56 % à la charge de l'employeur et 44 % à la charge du salarié et de la manière suivante entre les diverses garanties :

| Garanties | Cotisation totale | Part employeur | Part salarié |
|---------------------------------------|-------------------|----------------|---------------|
| Décès/Invalidité permanente et totale | 0,23 % T1T2* | 0,17 % T1T2* | 0,06 % T1T2* |
| Allocation de frais d'obsèques | 0,022 % T1T2* | 0,015 % T1T2* | 0,007 % T1T2* |

[1] La cessation à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ne s'applique pas aux salariés en situation de cumul emploi-retraite remplissant les conditions d'ouverture des droits aux prestations en espèces de la sécurité sociale.

| Garanties | Cotisation totale | Part employeur | Part salarié |
|---|---------------------|----------------------|----------------------|
| Rente éducation | 0,08 % T1T2* | 0,058 % T1T2* | 0,022 % T1T2* |
| Invalidité 2 ^e ou 3 ^e catégorie | 0,701 % T1T2* | 0,513 % T1T2* | 0,188 % T1T2* |
| Incapacité de travail/longue maladie | 0,317 % T1T2* | | 0,317 % T1T2* |
| Total | 1,35 % T1T2* | 0,756 % T1T2* | 0,594 % T1T2* |

* T2 : partie de la rémunération de référence comprise entre le plafond annuel de la sécurité sociale et 4 fois celui-ci. »

Article 4 | *Date d'effet et durée*

Le présent avenant prend effet le 1^{er} janvier 2023 et est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5 | *Révision et dénonciation*

Le présent avenant pourra être révisé et dénoncé dans les conditions prévues au code du travail.

Article 6 | *Stipulation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés*

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent avenant vise à proroger le régime collectif obligatoire de prévoyance dont doivent bénéficier tout le personnel non-cadre d'entreprise, relevant de la convention collective de l'Industrie laitière et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

Article 7 | *Dépôt et extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, en application du code du travail.

Fait à Paris, le 19 décembre 2022.

(Suivent les signatures.)