

Brochure n° 3384 | Convention collective nationale

IDCC : 3109 | **CINQ BRANCHES INDUSTRIES ALIMENTAIRES DIVERSES**

Avenant n° 27 du 15 novembre 2024

relatif au régime de prévoyance

NOR : ASET2450987M

IDCC : 3109

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

Alliance 7 ;

CSFL ;

CFC ;

FEDALIM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

CFE-CGC Agro ;

FGTA FO,

d'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant a pour objet de modifier les dispositions relatives au régime de prévoyance de la convention collective nationale des 5 branches industries alimentaires diverses concernant les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017.

De ce fait, le présent avenant modifie, à compter de sa date d'effet, certaines dispositions de l'article 10 de cette convention collective nationale.

En effet, les partenaires sociaux ont décidé d'améliorer les garanties du régime de prévoyance en modifiant les garanties rentes éducation (art. 10.4.3) et rentes viagères (art. 10.4.4), la garantie allocations obsèques (art. 10.4.2), les garanties incapacité de travail (art. 10.4.5) et invalidité de travail (art. 10.4.6).

Les partenaires sociaux ont également décidé de modifier les conditions de maintien des garanties de prévoyance (art. 10.2) en permettant le maintien des garanties aux salariés durant leur congé de proche aidant total ou partiel.

1.a. L'article 10.2 « Maintien et cessation des garanties de prévoyance » de la convention collective nationale est modifié et remplacé comme suit :

« Article 10.2 | Maintien des garanties de prévoyance »

Sauf application des dispositions ci-après, la suspension du contrat de travail du salarié 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 complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;
- 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 notamment :
 - 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.

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 salarié^[1] ;
- décès du salarié.

■ **Cas des salariés en congé de proche aidant total ou partiel :**

Les garanties prévoyance sont maintenues durant le congé de proche aidant total ou partiel, sous réserve que le salarié soit bénéficiaire de l'allocation journalière de proche aidant, moyennant paiement des cotisations par le salarié et l'entreprise calculées selon les mêmes règles applicables à la catégorie de personnel dont relève le salarié.

La rémunération mensuelle à prendre en compte pour la détermination de l'assiette et le calcul de la cotisation est égale au montant moyen des rémunérations perçues au cours des 12 mois précédant la période de congé.

Le paiement de la cotisation auprès de l'organisme assureur sur un salaire reconstitué incombe à l'employeur, charge à lui de récupérer la part salariale et la reverser à l'organisme assureur.

[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. »

1.b. L'article 10.4.2 « Garantie allocations obsèques » de la convention collective nationale est modifié et remplacé comme suit :

« Article 10.4.2 | *Garantie allocations obsèques*

En cas de décès du salarié, de son conjoint ou de son concubin notoire ou de son partenaire lié par un Pacs ou d'une personne à charge du salarié (tels que définis à l'article 10.4.1 et pour les enfants à charge, uniquement lorsque l'enfant est âgé de plus de 12 ans), il sera versé, dans la limite des frais réellement engagés, une allocation à la personne ayant assumé les frais d'obsèques et le justifiant sur facture.

Le montant de cette allocation est égal à :

- en cas de décès du salarié : 150 % du plafond mensuel de la sécurité sociale ;
- en cas de décès du conjoint, concubin notoire ou partenaire de Pacs : 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale ;
- en cas de décès d'une personne à charge : 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale. »

1.c. L'article 10.4.3 « Garantie rente éducation » de la convention collective nationale est modifié et remplacé comme suit :

« Article 10.4.3 | *Garantie rente éducation*

Montant de la rente

En cas de décès ou d'invalidité permanente et totale du salarié (telle que définie à l'article 10.4.1), il est prévu au bénéfice des enfants à charge (définis ci-dessous) le versement d'une rente éducation dont le montant annuel évolue en fonction de l'âge de l'enfant comme suit :

Age de l'enfant à charge	Montant annuel de la rente
Jusqu'au 16 ^e anniversaire	10 % du salaire de référence (le montant annuel ne pourra être inférieur à 2 400 euros)
Au-delà et jusqu'au 18 ^e anniversaire	12 % du salaire de référence (le montant annuel ne pourra être inférieur à 2 800 euros)
Au-delà et jusqu'à 25 ans révolus, en cas de poursuite d'études ou événements assimilés (au sens des dispositions prévues selon la définition d'enfant à charge retenue) ou jusqu'au 30 ^e anniversaire en cas de contrat d'apprentissage	12 % du salaire de référence (le montant annuel ne pourra être inférieur à 2 800 euros)

La rente est doublée lorsque les enfants sont ou deviennent orphelins des deux parents.

Le paiement des rentes par anticipation en cas d'invalidité permanente et totale met fin à la présente garantie.

Bénéficiaires de la rente

Sont considérés comme à charge, indépendamment de leur position fiscale, les enfants du salarié, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs ou reconnus :

- jusqu'à leur 18^e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26^e anniversaire, et sous condition, ou 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 (justifiant ainsi le bénéfice de la rente jusqu'au 30^e anniversaire du bénéficiaire) ;
 - 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) en tant que travailleurs handicapés.

Par assimilation, sont considérés à charge, s'ils remplissent les conditions indiquées ci-dessus, les enfants à naître et nés viables et les enfants recueillis, c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint, du concubin 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.

Païement de la rente

La rente est payable par quotité trimestrielle et par avance.

La rente prend effet à compter du premier jour du mois civil suivant la date du décès ou de l'invalidité permanente et totale du salarié sous réserve que les demandes de prestations comportant les pièces justificatives nécessaires ont été déposées. 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. »

1.d. L'article 10.4.4 « Garantie rente viagère » de la convention collective nationale est modifié et remplacé comme suit :

« Article 10.4.4 | *Garantie rente viagère*

En cas de décès ou d'invalidité permanente et totale (telle que définie à l'article 10.4.1) d'un salarié ayant un enfant reconnu handicapé ou invalide tel que prévu ci-après, il est versé à ce dernier une rente viagère.

Bénéficiaires

Bénéficie du versement de la prestation l'enfant reconnu handicapé ou invalide, tel que défini ci-après, d'un salarié décédé ou en invalidité permanente et totale.

Est reconnu comme handicapé l'enfant légitime, naturel ou adoptif atteint d'une infirmité physique et/ou mentale qui l'empêche soit de se livrer, dans des conditions normales de rentabilité, à une activité professionnelle, soit, s'il est âgé de moins de 18 ans, d'acquérir une instruction ou une formation professionnelle d'un niveau normal, tel que défini par l'article 199 *septies* (2°) du code général des impôts.

Est également bénéficiaire de la garantie rente viagère, l'enfant à charge au moment du décès du salarié qui est reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2° ou 3° catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou est titulaire de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et de la famille.

Le handicap ou l'invalidité du bénéficiaire est apprécié au jour du décès ou de l'invalidité permanente et totale assimilable au décès du salarié.

Montant et service de la rente

En cas de décès d'un salarié, il sera versé aux enfants reconnus handicapés ou invalides, tel que prévu précédemment, à la date du décès du salarié une rente viagère dont le montant est fixé à 621 euros par mois (valeur au 3 septembre 2024).

Le montant de la prestation de base de la garantie rente viagère est revalorisé annuellement en fonction de l'indice de revalorisation décidé par le conseil d'administration de l'organisme assureur.

Les rentes viagères sont versées à chaque enfant handicapé ou invalide tel que prévu précédemment ou à son représentant légal. Elles sont payables trimestriellement et par avance. La prestation prend effet à compter du premier jour du mois civil suivant la date du décès ou celle de la reconnaissance de l'invalidité permanente et totale du salarié.

Cette prestation est versée jusqu'au décès du bénéficiaire.

Le versement anticipé en cas d'invalidité permanente et totale met fin à la garantie. »

1.e. L'article 10.4.5 « Garantie incapacité de travail. Relais mensualisation » de la convention collective nationale est modifié et remplacé comme suit :

« Article 10.4.5 | *Garantie incapacité de travail. Relais mensualisation*

En cas d'incapacité de travail pour cause de maladie, accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle, se poursuivant au-delà des périodes de maintien de salaire prévues à l'article 9 de la présente convention collective nationale des 5 branches – industries alimentaires diverses – du 21 mars 2012, les salariés en arrêt de travail pour maladie, accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle, pris en charge par la sécurité sociale, bénéficient d'une indemnisation complémentaire à celle de la sécurité sociale dont le montant annuel représente :

■ 70 % du salaire de référence, sous déduction des indemnités journalières brutes de la sécurité sociale.

Lorsque le salaire de référence est inférieur au Smic, la prestation est calculée sur la base de 70 % du Smic brut sous déduction des indemnités journalières brutes de la sécurité sociale.

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, indem-

nités de chômage,) ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

En cas d'épuisement des droits à mensualisation et en cas de nouvel arrêt de travail, l'indemnisation intervient après la période de franchise de la sécurité sociale.

Pour les salariés bénéficiaires qui n'ont pas l'ancienneté requise pour bénéficier des dispositions de mensualisation susvisées, l'indemnisation complémentaire de l'incapacité de travail prend effet après un arrêt de travail continu de 180 jours.

L'arrêt de travail initial doit être postérieur à la date d'effet du contrat d'adhésion de l'entreprise avec l'organisme assureur.

Les indemnités journalières complémentaires ne sont versées que si le salarié perçoit des indemnités journalières de la sécurité sociale. Lorsque le régime de la sécurité sociale réduit ses prestations, les indemnités journalières complémentaires sont réduites à due concurrence.

Le service des indemnités journalières complémentaires cesse dès la survenance de l'un des événements suivants :

- à la date de cessation de versement des indemnités journalières de la sécurité sociale ;
- au décès du salarié ;
- lors de la notification de classement en invalidité du salarié par la sécurité sociale ;
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale du salarié (la cessation à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse ne s'appliquera pas aux salariés en situation de cumul emploi-retraite remplissant les conditions d'ouverture des droits aux prestations de la sécurité sociale) ;
- au 1 095^e jour d'arrêt de travail. »

1.f. L'article 10.4.6 « Garantie invalidité de travail » de la convention collective nationale est modifié et remplacé comme suit :

« Article 10.4.6 | Garantie invalidité de travail »

En cas d'invalidité réputée permanente consécutive à une maladie ou à un accident, ou en cas d'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, prise en charge par la sécurité sociale et survenant pendant la période d'affiliation du salarié au présent régime, le salarié perçoit les prestations suivantes :

- pour une invalidité de 1^{re} catégorie ou une incapacité permanente dont le taux est compris entre 33 % et 66 %, le montant annuel de la rente est de 42 % du salaire de référence, sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale ;
- pour une invalidité de 2^e ou 3^e catégorie ou une incapacité permanente dont le taux est égal ou supérieur à 66 %, le montant annuel de la rente est de 70 % du salaire de référence, sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale.

Lorsque le salaire de référence est inférieur au Smic, la prestation est calculée sur la base de 70 % du Smic brut sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale.

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.

L'arrêt de travail initial doit être postérieur à la date d'effet du contrat d'adhésion de l'entreprise avec l'organisme assureur.

La rente est réduite ou suspendue en cas de réduction ou de suspension de la pension versée par la sécurité sociale.

Le service de la rente est maintenu sous réserve du versement de la rente d'invalidité de la sécurité sociale et cesse au plus tard dès la survenance de l'un des événements suivants :

- date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse du salarié (au sens notamment des articles L. 341-15 et R. 341-22 du code de la sécurité sociale) ;
- décès du salarié. »

1.g. L'article 10.6 « Reprise des encours » de la convention collective nationale est modifié et remplacé comme suit :

« Article 10.6 | *Reprise des encours*

La prise en charge des "encours" à la date d'effet du contrat d'adhésion entre l'entreprise et l'organisme assureur s'effectue selon les modalités reprises ci-dessous.

L'entreprise qui adhère au présent régime doit, dès son adhésion, produire la liste déclarative des salariés en arrêt de travail pour maladie, accident ou invalidité sous réserve que le contrat de travail soit toujours en vigueur, ainsi que la liste déclarative des rentes éducation et rentes viagères en cours de service par un éventuel ancien assureur.

Sont couverts les salariés visés au contrat d'adhésion dont le contrat de travail est toujours en vigueur, qui se trouvent être en arrêt de travail à compter ou postérieurement à la date d'effet de l'adhésion de l'entreprise au présent régime de prévoyance ainsi que ceux couverts au titre de la reprise des encours définie ci-après :

- si l'entreprise n'a pas souscrit antérieurement à la date d'effet du contrat d'adhésion, auprès d'un organisme assureur, un contrat garantissant le risque incapacité de travail, ses salariés en arrêt de travail seront indemnisés dans les conditions définies au présent régime ;
- si l'entreprise a souscrit antérieurement auprès d'un organisme assureur, un contrat garantissant les risques incapacité de travail et invalidité, les prestations indemnités journalières et les rentes d'invalidité seront revalorisées dans les conditions prévues par le présent régime.

En cas de changement d'état pathologique ou d'accident, les salariés, en incapacité de travail devenant invalides, seront indemnisés dans les conditions définies à l'article 10.4.6, sauf si le droit à une prestation d'invalidité est né pendant une période garantie par le contrat de l'assureur précédent.

Concernant la garantie décès et conformément à l'article 7-1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (dite loi Evin), celle-ci sera maintenue par le précédent assureur au profit des salariés ou anciens salariés bénéficiant de prestations incapacité ou invalidité complémentaires à la date de la résiliation du contrat de prévoyance.

Sous cette réserve, les garanties décès, rente éducation et rente viagère définies aux articles 10.4.1, 10.4.3 et 10.4.4 s'appliquent aux salariés en arrêt de travail dont le contrat de travail est en cours, à la date d'adhésion de l'entreprise.

Afin d'assurer l'équilibre technique, l'organisme assureur calculera, au vu de la déclaration des risques en cours effectuée par l'entreprise, la prime nécessaire à la constitution des provisions correspondant à l'indemnisation intégrale. La prime complémentaire devra être payée par l'entreprise. »

Article 2 | Date d'effet

À l'exception des dispositions relatives au congé de proche aidant, le présent avenant relatif à la modification du régime de prévoyance pour les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI prévoyance du 17 novembre 2017 de la convention collective nationale des 5 branches – industries alimentaires diverses prend effet au 1^{er} janvier 2025 pour les entreprises adhérentes à l'un des syndicats patronaux signataires ou pour les entreprises qui appliquent les accords de branche à leur date d'effet, et au plus tard le 1^{er} jour du mois qui suit l'arrêté d'extension pour les autres entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective.

Les dispositions relatives au congé de proche aidant entrent en vigueur à compter du 1^{er} jour du mois qui suit l'extension du présent accord et au plus tôt à compter du 1^{er} janvier 2025.

Le présent avenant sera notifié aux organisations syndicales à l'issue de la période de signature conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 3 | 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 modifier le régime collectif obligatoire de prévoyance dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

Article 4 | Dépôt et extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Paris en application du code du travail.

Fait à Paris, le 15 novembre 2024.

(Suivent les signatures.)