

Accord du 31 janvier 2025
relatif au régime de prévoyance

NOR : ASET2550614M

IDCC : 1821

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

FCV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNTVC CGT ;

FCE CFDT ;

CFE-CGC chimie,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre de l'amélioration de la couverture sociale collective et solidaire, le présent accord a pour but de renforcer les garanties collectives conventionnelles de prévoyance afin de permettre l'accès à une protection sociale renforcée à l'ensemble des salariés concernés.

Ce dispositif négocié avec les partenaires sociaux est assorti d'une recommandation auprès d'un organisme assureur qui sera habilité à recueillir les adhésions des entreprises de la branche.

Ces garanties « décès et annexes » s'inscrivent dans la durée et visent des risques majeurs pour les salariés et leurs familles. Elles seront cofinancées entre les employeurs et les salariés et elles constituent le socle minimal dont bénéficie obligatoirement l'ensemble des salariés de la branche.

Ayant vocation à définir les garanties minimales du régime collectif obligatoire de prévoyance, dont doivent bénéficier tous les salariés définis précédemment relevant de la convention collective et ce quelle que soit la taille de leur entreprise, il ne prévoit aucune disposition spécifique en application de l'article L. 2232-10-1 du code du travail concernant les entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 1^{er} | Champ d'application de l'accord de branche

Le champ d'application professionnel du présent accord est celui de la convention collective nationale IDCC 1821.

Article 2 | Bénéficiaires de la couverture prévoyance

Les bénéficiaires de la couverture prévoyance conventionnelle sont les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, inscrits aux effectifs des entreprises qui relèvent de la convention collective visée à l'article 1^{er} du présent accord et ce, quelle que soit la nature du contrat de travail et quelle que soit leur ancienneté.

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord ont la faculté de faire bénéficier à certains salariés non-cadre dont l'emploi est classé aux niveaux V échelon B au niveau VI échelon D, coefficients supérieurs à 220 d'un régime de prévoyance à destination des salariés cadres (sous réserve de l'agrément de l'accord du 19 septembre 2024 relatif aux salariés pouvant être intégrés aux régimes de protection sociale complémentaire des cadres, par la commission paritaire rattachée à l'association pour l'emploi des cadres [APEC]).

Lorsqu'une entreprise fait usage de cette faculté, les salariés susmentionnés ne bénéficient pas du présent régime de prévoyance non-cadres. Cette faculté suppose pour l'entreprise, la formalisation d'un acte de mise en place précisant ce choix.

Les garanties définies dans le présent accord constituent le socle minimal de prévoyance de la branche.

Article 2.1 | Suspensions de contrat de travail indemnisées

Le bénéfice du régime de prévoyance conventionnelle est maintenu pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- d'un maintien de salaire, total ou partiel ;
- d'indemnités journalières (d'invalidité ou d'incapacité) versées par le régime obligatoire d'assurance maladie ;
- d'indemnités journalières complémentaires (d'invalidité ou d'incapacité) financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par ce dernier ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers (notamment en cas de maladie ou d'accident, d'origine professionnelle ou non professionnelle) ;
- d'un revenu de remplacement versé par l'employeur, au titre notamment d'une mise en activité partielle ou en activité partielle de longue durée ou encore en cas de congés rémunérés (par exemple : reclassement, mobilité...).

Sont, notamment, visées les périodes de suspension du contrat de travail liées à une maladie, une maternité, une paternité ou à un accident, dès lors qu'elles sont indemnisées.

Dans ce cas, les cotisations resteront dues pendant cette période dans les mêmes conditions que celles prévues pour les salariés dont le contrat n'est pas suspendu : salariés et employeurs devront obligatoirement continuer à acquitter leurs parts de cotisation.

Article 2.2 | Suspensions de contrat de travail à l'initiative du salarié

L'assurance est maintenue aux membres du personnel bénéficiant d'un congé sans solde, congé parental d'éducation, congé sabbatique, congé pour création d'entreprise, congé individuel de formation, sous réserve qu'ils continuent à relever de la sécurité sociale et qu'ils en fassent la demande dans le mois précédant leur départ en congé.

Le salaire servant à l'assiette des cotisations et des prestations sera établi sur la base des 12 derniers mois de rémunération (éventuellement reconstitué) avant le début du congé ou de

la suspension prolongée du contrat de travail en tenant compte des revalorisations salariales générale intervenues dans l'entreprise et pour le secteur professionnel et la catégorie de l'intéressé(e).

La cotisation sera alors en totalité à la charge des intéressés pendant toute la période dudit congé.

L'employeur se chargera simplement du paiement de la cotisation auprès de l'organisme assureur.

Article 3 | Garanties du régime conventionnel de prévoyance

Les garanties conventionnelles de prévoyance mises en place sont les suivantes :

Décès : capital décès, (garantie décès toute cause, garantie invalidité absolue et définitive, garantie capital décès double effet, allocations obsèques).

Article 3.1 | Salaire de référence

Assiette des cotisations

L'assiette des cotisations est le traitement brut annuel du salarié tel qu'il est déclaré à l'administration fiscale dans la limite des tranches 1 et 2 définies au paragraphe qui suit.

Assiette des prestations

Le salaire de référence servant au calcul des prestations est égal au salaire brut perçu au cours des douze mois civils précédant l'événement ouvrant droit à prestations, déclaré par l'entreprise adhérente à l'administration fiscale.

Il est limité aux tranches de salaire 1 et 2 définies comme suit :

- T1 : fraction au plus égale au salaire limité à un plafond annuel sécurité sociale ;
- T2 : fraction de salaire supérieure à un plafond annuel sécurité sociale et limitée à 4 plafonds annuels sécurité sociale.

Toutefois, la base des prestations est reconstituée, sur la base d'un temps complet, à partir des salaires correspondant aux mois civils de présence au sein de l'entreprise adhérente lorsque :

- la période d'assurance est inférieure à douze mois,
- le traitement a été réduit ou supprimé au cours de la période de référence, en cas de congés ou d'arrêt de travail pour maladie, accident, périodes de réadaptation, rééducations et formations suite à un accident du travail ou de trajet, maladie professionnelle ou inaptitude, maternité, d'adoption, paternité.

Revalorisation

Le salaire de référence du personnel encore inscrit aux effectifs fera l'objet d'une revalorisation équivalente à celle appliquée aux prestations en conformité avec les conditions générales.

Article 3.2 | Garantie décès toutes causes

En cas de décès du salarié, il est versé aux bénéficiaires un capital dont le montant est le suivant : 100 % du salaire de référence plus 25 % par personne à charge.

Un montant minimum a été prévu. Il s'élève à 20 000 euros.

Le niveau du montant minimum du capital prévu ci-avant pourra être revalorisé à l'occasion des négociations paritaires salariales qui s'y tiendront annuellement, avec accord exprès de l'organisme assureur recommandé visé à l'article 7.2 du présent accord.

Pour les participants travaillant à temps partiel, le montant minimum du capital est proratisé.

Les travailleurs ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise voient leurs droits calculés proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies selon l'une ou l'autre de ces modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

Article 3.3 | Garantie capital décès double effet

Cette garantie s'applique en complément de la garantie capital décès décrite ci-dessus, en cas de décès du conjoint que le décès du conjoint soit simultané ou postérieur au décès du salarié, et alors qu'il reste des enfants à charge.

Les bénéficiaires sont les enfants encore à charge du conjoint, dans la mesure où ils étaient déjà à la charge du salarié lors de son décès.

Cette garantie prévoit le versement d'un capital supplémentaire égal à 100 % du capital de celui versé au moment du décès du salarié. Ce capital est réparti par parts égales entre les enfants bénéficiaires.

La base de calcul de cette garantie est revalorisée entre les deux décès.

Cette garantie cesse pour l'ensemble des enfants en cas de résiliation du régime de prévoyance entre le décès du salarié et celui du conjoint survivant.

Par décès simultané, il faut entendre le décès des deux conjoints au cours d'un même événement sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès.

Si un même événement occasionne à la fois le décès du salarié et celui d'une ou plusieurs personnes prises en compte dans le calcul du capital, sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès :

- pour le calcul du montant du capital en cas de décès, on considère que le salarié est décédé le premier ;
- pour le versement du capital en cas de décès, on considère que le salarié est décédé le dernier.

Est considéré comme postérieur, le décès du conjoint qui survient dans l'année qui suit le décès du salarié.

Article 3.4 | Garantie invalidité absolue et définitive

L'invalidité absolue et définitive est assimilée au décès si l'état du salarié le conduit à remplir les conditions suivantes. L'invalidité absolue et définitive doit :

- se produire au cours de la période d'assurance ;
- donner lieu à reconnaissance par la sécurité sociale d'une invalidité de troisième catégorie en cours de période d'assurance ou d'une pension d'incapacité permanente de 100 % au titre de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles ;
- l'obliger à recourir sa vie durant à l'aide d'une tierce personne pour accomplir les actes ordinaires de la vie ;
- en outre, il doit être dans l'incapacité d'exercer toute activité professionnelle lui procurant gain ou profit.

Afin que le salarié bénéficie du versement anticipé du capital décès toutes causes, son état d'invalidité absolue et définitive doit être reconnu par l'organisme assureur.

Pour déterminer le montant du capital à verser, l'organisme assureur prend en compte la situation de famille à la date à laquelle elle reconnaît l'état d'invalidité absolue et définitive.

Le capital est versé au salarié lui-même ou à son représentant légal.

Le versement du capital met fin à la garantie décès du salarié.

Désignation type

En cas de décès d'un salarié, et dans la mesure où il n'a fait aucune désignation particulière, le capital est versé par priorité :

- à son conjoint non divorcé ou non séparé judiciairement ;
- à défaut, à son partenaire avec lequel il était lié par un pacte civil de solidarité ;
- à défaut, par parts égales, à ses enfants vivants ou représentés, et à ceux de son conjoint s'il en avait la charge au moment du décès ;
- à défaut, à ses parents, par parts égales, et en cas de décès de l'un d'eux, au survivant pour la totalité ;
- à défaut à ses héritiers, selon la dévolution successorale.

Cependant, lorsque le bénéficiaire du capital n'est pas le représentant légal des enfants du salarié, les majorations pour enfants seront versées à chacun des enfants ouvrant droit aux dites majorations et adressées à leurs représentants légaux.

Pour être bénéficiaire du capital décès, le concubin doit avoir fait l'objet d'une désignation particulière.

Désignation particulière

Le salarié peut désigner un ou plusieurs bénéficiaires de son choix à condition qu'une désignation particulière antérieure n'ait pas été acceptée par le(s) bénéficiaire(s) concerné(s).

Le salarié doit informer l'organisme de prévoyance de sa désignation particulière par écrit. Elle peut prendre la forme d'un acte sous seing privé ou d'un acte authentique.

Toutefois, en cas d'acceptation par le bénéficiaire de sa désignation, celle-ci devient irrévocable, sauf acceptation par ce même bénéficiaire de la substitution.

Lorsque l'organisme de prévoyance est informé du décès, elle avise le bénéficiaire si ses coordonnées ont été portées à sa connaissance lors de la désignation.

Article 3.6 | Situation de famille**Conjoint**

Il est l'époux ou l'épouse du salarié non divorcé ni séparé judiciairement.

Le partenaire lié par un pacs est assimilé au conjoint.

Le concubin (au sens de l'article 515-8 du code civil) est assimilé au conjoint, à condition que l'organisme de prévoyance en ait connaissance dans les trois mois suivant le décès. Le concubin doit prouver sa domiciliation à la même adresse que le salarié par la production notamment, d'une copie du dernier avis d'imposition. La situation de famille retenue est toujours celle constatée au jour du décès.

Dans un couple vivant en concubinage, le concubin ou la concubine doit être au regard de l'état civil, ainsi que le salarié décédé, libre de tout lien de mariage ou de contrat de Pacs.

Enfants à charge

Sont considérés comme à charge, les enfants du salarié et ceux de son conjoint, qu'ils soient légitimes, naturels, reconnus, adoptifs ou recueillis (les enfants recueillis sont définis ci-dessous).

Ils doivent, en outre, répondre aux conditions ci-dessous :

D'une part :

- être âgés de moins de 18 ans ;
- être âgés de plus de 18 ans et de moins de 26 ans s'ils remplissent l'une des conditions suivantes :
 - être sous contrat d'apprentissage,
 - suivre des études secondaires ou supérieures, ou une formation en alternance,
 - quel que soit leur âge, s'ils perçoivent une des allocations pour adultes handicapés (loi du 30 juin 1975), sous réserve que cette allocation leur ait été attribuée avant leur 21^e anniversaire ;

D'autre part :

- être fiscalement à la charge du salarié, c'est-à-dire être pris en compte pour l'application du quotient familial ou percevoir une pension alimentaire que le salarié déduit fiscalement de son revenu global.

Sont également considérés comme enfants à charge :

- les enfants qui naissent dans les trois cents jours suivant le sinistre, s'ils naissent viables ;
- les enfants légitimes, naturels, reconnus, adoptés ou recueillis par le salarié même s'ils sont fiscalement à la charge de son partenaire lié avec lui par un pacte civil de solidarité ou de son concubin ;
- les enfants recueillis – dont ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire lié par un Pacs – du salarié décédé sont ceux qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès du salarié et dont leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Autres personnes à charge

Sont considérés comme à charge, les parents ou grands-parents vivant sous le toit d'un salarié et ne bénéficiant pas de ressources suffisantes pour entraîner le paiement d'impôts sur leur propre revenu et bénéficiaires de l'allocation de solidarité aux personnes âgées, à condition :

- que le salarié ait été autorisé par l'administration fiscale à déduire de son revenu global le montant de la pension versée à ses ascendants ;
- ou que ses ascendants donnent droit à une part supplémentaire dans le calcul du quotient familial.

Article 3.7 | Allocations d'obsèques

En cas de décès du salarié, du conjoint ou d'un enfant à charge, une allocation obsèques d'un montant égal à 100 % du plafond mensuel de sécurité sociale (PMSS), en vigueur au moment du décès, est versée.

Les prestations sont réglées :

- à la personne qui a assumé la charge des frais d'obsèques de la personne décédée ;
- à défaut, aux bénéficiaires du capital décès ;
- et en tout état de cause dans la limite des frais réellement engagés.

Si l'enfant est mort-né, les frais d'obsèques sont pris en charge dans les conditions qui précèdent.

Article 4 | Taux de cotisation

La cotisation globale fixée en contrepartie des garanties fixées par le présent accord est répartie à hauteur de 55 % à la charge de l'employeur et à hauteur de 45 % à la charge du salarié.

Le taux global de cotisation est fixé et ventilé comme suit à compter de la date d'effet de l'accord jusqu'au :

- cotisation au titre de la garantie décès toutes causes/double effet/IA : 0,23 % du salaire de référence défini à l'article 3.1 du présent accord ;
- cotisation au titre de l'allocation obsèques : 0,05 % du salaire de référence défini à l'article 3.1 du présent accord.

Ces taux de cotisation sont maintenus 3 ans à compter de la date d'effet, à législation et réglementation constante, jusqu'au 31 décembre 2027. Les évolutions ultérieures seront décidées entre l'organisme de prévoyance et la commission paritaire de suivi définie à l'article 10, en fonction des résultats constatés sur le régime et feront l'objet d'un avenant au présent accord.

Article 5 | Revalorisation des prestations

Les prestations périodiques sont revalorisées annuellement par l'assureur.

En cas de changement d'assureur et conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, il appartient à toute entreprise d'organiser la poursuite de la revalorisation future des prestations en espèces résultant du décès, ainsi que la portabilité des droits visés à l'article 6 pour tous les anciens salariés de l'entreprise qui bénéficient de la portabilité à la date d'effet de la résiliation.

Article 6 | Portabilité

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, créé par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1, contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

- le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder douze mois ;
- le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;
- les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;
- 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 perçues au titre de la même période ;
- l'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article ;
- l'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

Le présent article est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties mentionnées au premier alinéa à la date de la cessation du contrat de travail.

Article 7.1 | *Choix de l'organisme assureur*

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord qui ne disposent pas, à la date d'effet du présent accord, d'un régime de prévoyance couvrant à l'identique, risque par risque, ceux prévus à l'article 3 du présent accord, devront obligatoirement couvrir leur personnel au minimum pour les risques mentionnés dans le présent accord et pour les niveaux de garanties prévus.

Les partenaires sociaux souhaitent préserver la liberté de choix de l'employeur tout en permettant aux entreprises et aux salariés de bénéficier d'une couverture de prévoyance complémentaire répondant à leurs besoins et aux conditions tarifaires définies par les partenaires sociaux.

À l'issue d'une procédure transparente de mise en concurrence prévue par les dispositions légales et réglementaires, un organisme assureur est recommandé par les partenaires sociaux dans le but de proposer un contrat de branche aux entreprises.

Ces recommandations n'ont aucune valeur contraignante ou pénalisante pour les entreprises.

Afin de garantir aux salariés et à leurs enfants à charge une couverture optimale et d'assurer la meilleure efficacité possible du régime de branche, les partenaires sociaux s'engagent à procéder à un nouvel appel d'offres tous les 5 ans, sauf si le régime présente un déséquilibre financier marqué et/ou des prestations liées aux garanties non conformes au cahier des charges, nécessitant dès lors un appel d'offres anticipé.

Article 7.2 | *Recommandation*

L'organisme assureur recommandé est le suivant : l'APGIS, institution de prévoyance régie par les articles L. 931-1 et suivants du code de la sécurité sociale, située 12, rue Massue, 94684 Vincennes.

Article 7.3 | *Garanties complémentaires optionnelles*

Les entreprises adhérentes au régime conventionnel peuvent faire bénéficier leurs salariés à titre obligatoire moyennant le paiement d'une cotisation supplémentaire, d'une garantie rente éducation assurée par l'OCIRP.

Cette garantie rente éducation complémentaire prévoit en cas de décès du salarié, le versement aux enfants à charge tels que définis ci-après d'une rente éducation fixe évaluée à 10 % du salaire de référence visé à l'article 3.1.

Ces garanties complémentaires éventuellement souscrites ne bénéficieront pas de la mutualisation des risques.

Sont considérés comme enfants à charge à la date de l'évènement ouvrant droit à prestations, les enfants de l'assuré, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs reconnus :

- jusqu'à leur 18^e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26^e anniversaire sous la condition soit :
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
 - 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 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 ;

- d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré inscrits auprès du Pôle emploi comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;
- d'être employé dans un ESAT (établissement et service d'aide par le travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés.

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.

Article 8 | Degré élevé de solidarité

Article 8.1 | Garanties présentant un degré élevé de solidarité

Le présent accord a pour objet de renforcer un régime conventionnel de prévoyance au niveau de la branche unifiée du verre, cristal et vitrail.

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

À ce titre, des garanties présentant un degré élevé de solidarité sont mises en place au bénéfice des salariés des entreprises relevant de la branche unifiée précitée.

Conformément aux dispositions de l'article R. 912-1 du code de la sécurité sociale, il est convenu que 2 % des cotisations annuelles acquittées au titre du régime de prévoyance sont affectés au financement du degré élevé de solidarité.

Cette part de financement est versée par chaque entreprise à l'organisme assureur qui assure sa couverture au titre du régime de prévoyance. En contrepartie, et conformément aux orientations arrêtées par les partenaires sociaux de la branche, le contrat d'assurance de l'entreprise prévoit la mise en œuvre :

- d'actions de prévention concernant les risques professionnels ou d'autres objectifs de la politique de santé ;
- de prestations d'action sociale, soit à titre individuel (attribution d'aides et de secours individuels aux salariés et leurs ayants droit, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie), soit à titre collectif (attribution d'aides aux salariés ou leurs ayants droit leur permettant de faire face à des situations pouvant entraîner une fragilité sociale).

En tout état de cause, les entreprises non adhérentes à l'organisme assureur recommandé visé à l'article 7.2 devront permettre à leurs salariés de bénéficier d'une action sociale, à travers la mise en œuvre de mesures conformes aux garanties présentant un degré élevé de solidarité définies par une liste établie par la commission nationale paritaire de suivi.

Article 8.2 | Gestion du fonds d'action sociale de la branche

Pour les entreprises ayant fait le choix de rejoindre l'organisme assureur recommandé visé à l'article 7.2 du présent accord, il est institué un fonds d'action sociale financé et géré de façon mutualisée par cet organisme recommandé.

Ce fonds d'action sociale est exclusivement dédié aux entreprises et aux salariés de la branche ayant adhéré au régime de branche auprès de l'organisme d'assurance recommandé.

Les domaines d'intervention et actions menées dans le cadre de ce fonds d'action sociale, ainsi que les modalités de sa mise en œuvre, font l'objet d'un règlement spécifique.

Une situation du fonds social au 31 décembre de chaque exercice est fournie.

Les aides sont accordées dans la limite des sommes collectées par l'organisme assureur et affectées au degré élevé de solidarité. Dans l'hypothèse d'une insuffisance du fonds social les demandes seront traitées prioritairement selon la date de réception du dossier complet.

Le degré élevé de solidarité peut être résilié par l'une ou l'autre des parties au 31 décembre de chaque année.

La résiliation doit se faire par courrier recommandé avec accusé réception et respecter un délai de préavis de 3 mois. Toutes les demandes déposées dans cet intervalle y compris celles qui n'auraient pas abouties avant ce délai seront prises en compte.

La clôture effective du DES sera considérée comme définitive lorsque toutes les aides en cours avant la période de résiliation auront été traitées.

Article 9 | Entreprises de moins de 50 salariés

Les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir pour les entreprises de moins de cinquante salariés des dispositions spécifiques types telles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 10 | Commission paritaire de suivi

Une commission paritaire de suivi du régime de prévoyance sera mise en place au cours de l'année suivant la signature du présent accord.

Elle sera chargée notamment de suivre la mise en place du régime de prévoyance, de contrôler son application, d'examiner les comptes de résultats et de veiller à son bon fonctionnement.

En plus des comptes détaillés de l'exercice clos, l'organisme assureur recommandé présentera régulièrement un bilan des adhésions au régime conventionnel et des éventuelles difficultés rencontrées dans la mise en place de ce régime de prévoyance.

La commission paritaire de suivi sera composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales représentatives dans la branche des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail et d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs de cette branche. Cette commission de suivi se réunira au moins une fois par an.

Les entreprises relevant de l'IDCC 1821 s'engagent à communiquer tous les éléments nécessaires à ladite commission pour, qu'en toute connaissance de cause, celle-ci puisse au mieux piloter le dispositif de prévoyance et l'améliorer.

Article 11 | Révision et dénonciation

Le présent accord fera l'objet d'un réexamen en cas d'évolutions des contraintes réglementaires ou législatives qui nécessiteraient l'adaptation d'une ou plusieurs de ses dispositions.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur avec un préavis de 6 mois. La dénonciation sera notifiée par son auteur aux autres parties signataires et donnera lieu à un dépôt conformément aux articles L. 2222-6 et 2261-9 du code du travail.

Article 12 | Durée et entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2025, et ce, pour une durée indéterminée.

Article 13 | Dépôt et extension de l'accord

Le présent accord national sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche et déposé, après expiration du délai d'opposition, à la direction générale de travail et au greffe du conseil des prud'hommes dans les conditions légales en vigueur.

Son extension sera demandée auprès de la direction générale du travail par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 31 janvier 2025.

(Suivent les signatures.)