

Avenant n° 99 du 15 juillet 2025
relatif au régime de prévoyance

NOR : ASET2550736M

IDCC : 1534

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

Culture Viande ;

FNEAP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

Article 2 | Substitution aux dispositions antérieures

Le présent remplace l'ensemble des dispositions prévues à l'avenant n° 96 du 17 janvier 2023 relatif au régime de prévoyance.

Ainsi, les dispositions du présent accord se substituent à l'ensemble des dispositions relatives à la prévoyance contenues dans les accords antérieurs.

Article 3 | Objet et bénéficiaires

L'accord institue des garanties décès, rente éducation, longue maladie, invalidité 1^{re}, 2^e et 3^e catégorie, inaptitude partielle d'origine professionnelle ou non professionnelle et inaptitude

totale d'origine professionnelle ou non professionnelle au profit de l'ensemble des salariés dès lors que ceux-ci remplissent les conditions requises par le présent accord.

Les garanties du présent régime sont établies sur la base de la législation et de la réglementation sociale et fiscale en vigueur au moment de sa prise d'effet. Il sera adapté sans délai pour suivre l'évolution des règles d'exonérations sociales et fiscales en vigueur.

Article 4 | *Apprentis*

L'adhésion des apprentis au régime de prévoyance est facultative lorsque ceux-ci se trouvent en contrat d'apprentissage d'une durée inférieure à douze mois et/ou lorsque la cotisation qu'ils devraient acquitter, qu'elle soit forfaitaire ou proportionnelle au revenu, est au moins égale à 10 % de leur rémunération. La prolongation du contrat conduisant à une durée totale supérieure à un an entraîne l'adhésion à effet immédiat au régime de prévoyance, sous réserve que la cotisation visée ci-dessus soit inférieure à 10 % de la rémunération.

Article 5 | *Suspension du contrat de travail*

Pendant la durée d'une suspension du contrat de travail, la rémunération est, selon les cas, suspendue ou maintenue en partie ou en totalité. Il y a donc lieu de distinguer entre les périodes de suspension du contrat de travail qui donnent lieu ou non à indemnisation mais aussi entre les motifs de suspension.

Ainsi, le bénéfice de la couverture mise en place dans le présent accord est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu selon les modalités ci-après.

Article 5.1 | *Suspensions du contrat de travail indemnisées*

Les garanties prévoyance et la contribution patronale sont maintenues au profit du salarié, dès lors, que pendant la période de suspension du contrat de travail, il bénéficie d'un maintien total ou partiel de salaires ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur ou de pensions d'invalidité complémentaires au titre d'une maladie, d'une maladie professionnelle, d'une maternité, d'un accident ou d'un accident de travail, du compte épargne temps et ce, pendant toute la période de suspension. Le salarié garde à sa charge sa quote-part de cotisations.

Article 5.2 | *Suspensions du contrat de travail non indemnisées*

Les garanties prévoyance et la contribution patronale sont maintenues au profit des salariés en congé parental d'éducation, en congé de soutien familial et en congé de solidarité familiale durant toute la durée du congé. La base des cotisations et des garanties est le dernier salaire annuel brut de référence connu au moment de la suspension du contrat de travail. Le salarié garde à sa charge sa quote-part de cotisations.

Les absences non rémunérées d'une durée maximum d'un mois (ex. : congés sans solde pour raisons personnelles, mise à pied...) ne sont pas considérées comme une suspension du contrat de travail au sens du présent accord.

Dans tous les autres cas, les garanties cessent à la date d'effet de la suspension, lorsque le contrat de travail est suspendu pour une durée supérieure à un mois pour toute autre raison que celles prévues au 1^{er} paragraphe du présent article (exemples : congé pour création d'entreprise, congé de solidarité internationale, mandat parlementaire, incarcération...).

Les garanties du régime reprennent effet à la date de reprise d'activité du salarié sur la base de la dernière déclaration connue, sauf à ce que celui-ci la modifie à la reprise du travail.

Article 6 | Définition des bénéficiaires

La présente définition applicable pour le régime de prévoyance précise la notion de conjoint et de personnes à charge pour l'application des garanties décès et rente éducation prévues aux articles 8.1 et 8.2.

Article 6.1 | Définition du conjoint

La notion de conjoint à prendre en compte dans le cadre de l'application de l'article 8.1 comprend :

- l'époux ou l'épouse du participant non divorcé(e) par un jugement définitif, et non séparé(e) de corps ;
- le partenaire lié par un Pacs, c'est-à-dire la personne liée au participant par un pacte civil de solidarité (Pacs) tel que défini à l'article 515.1 du code civil ;
- le concubin au sens de l'article 515.8 du code civil. Est donc considérée comme concubin, la personne vivant en couple avec le participant au moment du décès sous réserve qu'elle soit célibataire, veuve, divorcée ou séparée de corps et qu'elle puisse attester d'une vie commune par la production d'un justificatif (quittance de loyer, facture EDF, relevé de compte bancaire...). Le concubinage doit avoir été notoire et continu pendant une durée d'au moins 2 ans jusqu'au décès. Aucune durée n'est exigée si un enfant au moins est né de la vie commune.

Article 6.2 | Définition des personnes à charge

La notion de personne à charge comprend :

a) Les enfants à charge du participant ou ceux de son conjoint (marié, pacsé ou concubin), 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 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 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 de Pôle emploi comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;
 - d'être employés dans un centre d'aide par le travail ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés ;
- sans limitation de durée en cas d'invalidité reconnue avant le 26^e anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2^e ou 3^e 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'il est titulaire de la carte d'invalidité civil.

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 ou du concubin ou du partenaire lié par un Pacs, du participant décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

b) Les personnes, comme les ascendants du participant ou ceux de son conjoint (marié, pacsé ou concubin), sans activité reconnues à charge du participant par l'administration fiscale pour le calcul du quotient familial, à l'exception du conjoint, du partenaire lié par un Pacs ou du concubin.

Article 7 | Salaire de référence

Le salaire servant au calcul du capital décès et de la rente éducation est le salaire annuel brut plafonné à 4 fois la tranche 1 des 12 mois civils précédant le décès.

Le salaire servant au calcul des indemnités journalières de la longue maladie, des rentes versées au titre de l'invalidité est le salaire mensuel moyen brut plafonné à 4 fois la tranche 1 des 12 mois civils précédant la survenance du sinistre d'origine.

Le salaire servant au calcul de l'indemnisation pour l'inaptitude partielle et l'inaptitude totale est le salaire mensuel moyen brut plafonné à 1 fois la tranche 1 des douze derniers mois précédant la survenance du sinistre d'origine.

Lorsque la période de référence n'est pas complète, le salaire de référence annuel est reconstitué à partir des éléments de salaire que le salarié aurait perçus s'il avait travaillé.

Article 8 | Garanties

Le présent accord institue les garanties suivantes au profit des salariés inscrits au registre du personnel ou indemnisés au titre d'une garantie du présent régime en cas de rupture du contrat de travail.

Article 8.1 | Garantie décès toute cause

En cas de décès du salarié quelle qu'en soit la cause, est prévu le versement d'un capital représentant un an du salaire brut annuel de référence au bénéficiaire qu'il aura expressément désigné, majoré de 26 % par personne à charge. À défaut de désignation expresse, le capital est versé dans l'ordre de préférence successoral prévu par le code civil.

Article 8.2 | Garantie rente éducation

En cas de décès du salarié, est versée au bénéfice de ses enfants à charge au moment du sinistre, une rente éducation dont le montant est fixé à :

- 6 % du salaire annuel brut de référence jusqu'au 12^e anniversaire de l'enfant. La rente versée ne peut être inférieure à 1 500 € par an ;
- 8 % du salaire annuel brut de référence au-delà du 12^e anniversaire et jusqu'au 18^e anniversaire de l'enfant. La rente versée ne peut être inférieure à 2 000 € par an ;
- 10 % du salaire annuel brut de référence au-delà du 18^e anniversaire et jusqu'au 26^e anniversaire de l'enfant, si ce dernier est apprenti, étudiant, en formation professionnelle en alternance, demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi et non indemnisé par le régime d'assurance chômage, travailleur handicapé ou invalide au sens de l'article 6.2 a. La rente versée ne peut être inférieure à 2 500 € par an.

La rente est doublée si l'enfant est orphelin des deux parents.

Le montant de la rente éducation est revalorisé chaque année en fonction des paramètres fixés par l'organisme assureur.

Article 8.3 | *Garantie longue maladie*

Les salariés en arrêt de travail bénéficient d'une indemnisation à hauteur de :

■ 70 % du salaire mensuel brut de référence, sous déduction des indemnités journalières brutes de la sécurité sociale, à l'issue des délais prévus par les articles 31.2, 31.3 et 31.4 de la convention collective précitée jusqu'au 1 095^e jour d'arrêt.

Les indemnités journalières sont versées tant que la longue maladie est indemnisée par la sécurité sociale, soit au plus tard jusqu'au 1 095^e jour d'arrêt de travail. Les indemnités journalières cessent à la date d'attribution d'une pension d'invalidité ou à la date de liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale.

Article 8.4 | *Invalidité 1^{re}, 2^e et 3^e catégorie*

L'invalidité est définie par référence au régime de base de sécurité sociale tel que prévu à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale.

En vue de la détermination du montant de la pension, les invalides sont classés comme suit :

- 1^{re} catégorie : invalides capables d'exercer une activité rémunérée ;
- 2^e catégorie : invalides absolument incapables d'exercer une profession ;
- 3^e catégorie : invalides absolument incapables d'exercer une profession et qui, en outre, sont dans l'obligation d'avoir recours à une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

La rente d'invalidité est servie aussi longtemps que le salarié bénéficie d'une rente de la sécurité sociale et cesse à la date de liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale.

Invalidité 1^{re} catégorie

Une rente est versée à hauteur de 50 % du salaire mensuel brut de référence, sous déduction de celle versée par la sécurité sociale (au 1^{er} octobre 2011 : 30 % du salaire brut annuel moyen des dix meilleures années de la carrière du salarié dans la limite du plafond de la sécurité sociale).

Invalidité 2^e et 3^e catégorie

L'invalidité consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle est assimilée à une invalidité 2^e ou 3^e catégorie lorsque le taux d'incapacité est égal ou supérieur à 66 %.

Le montant de la rente est fixé à 70 % du salaire mensuel brut de référence sous déduction de celle versée par la sécurité sociale pour les sinistres intervenant jusqu'au 31 décembre 2025. Pour les sinistres intervenus à compter du 1^{er} janvier 2026, le montant de la rente est fixé à 75 % du salaire mensuel brut de référence sous déduction de celle versée par la sécurité sociale.

Il est précisé que les salariés (et anciens salariés bénéficiaires de la portabilité), en arrêt de travail antérieurement au 1^{er} janvier 2026 au titre d'une incapacité temporaire ainsi que ceux qui ont été mis en invalidité 1^{re} catégorie et qui voient leur état pathologique évoluer à compter du 1^{er} janvier 2026 (passage en invalidité 2 ou 3^e catégorie ou en incapacité permanente professionnelle assortie d'un taux supérieur à 66 %), bénéficieront d'une rente d'invalidité de 75 % du salaire mensuel brut de référence sous déduction de celle versée par la sécurité sociale.

Article 8.5 | *Inaptitude partielle d'origine professionnelle ou non professionnelle*

Le bénéfice de cette garantie est ouvert à tout salarié dès lors que celui-ci remplit cumulativement les conditions suivantes :

- justifier d'une ancienneté d'un an dans l'entreprise ;
- être reconnu inapte par le médecin du travail à exercer son emploi ;

- être reclassé dans l’entreprise par la mise en œuvre de mesures telles qu’un changement d’emploi ou un aménagement du temps de travail entraînant une diminution de salaire.

Afin d’atténuer la perte de salaire en cas de reclassement à un niveau inférieur ou en cas d’aménagement du temps de travail, le salarié reconnu inapte partiellement et reclassé dans les conditions définies ci-dessus perçoit une rente mensuelle égale à 60 % du différentiel entre l’ancien salaire de référence et le nouveau salaire de référence.

L’indemnisation cesse dans les cas suivants :

- liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;
- rupture du contrat de travail ;
- réintégration dans l’emploi initial en cas d’amélioration des capacités physiques constatée par le médecin du travail ou dans un emploi dont la rémunération est équivalente à celle de l’emploi initial ou lorsqu’il y a retour à la durée du travail initiale.

Article 8.6 | *Inaptitude totale d’origine professionnelle ou non professionnelle*

En vertu de la combinaison des articles L. 1226-2, L. 1226-10 et L. 4624-1 du code du travail, le reclassement doit prendre en compte les indications du médecin du travail à l’issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident d’origine professionnelle ou non, qui peuvent notamment être justifiées par des considérations relatives à l’âge, à la résistance physique ou à l’état de santé des travailleurs.

Ainsi, compte tenu des contraintes inhérentes aux métiers dans la profession, le bénéfice de cette garantie est ouvert aux salariés âgés qui ont travaillé au moins 1 an dans la profession et qui ont été reconnus inaptes totalement par le médecin du travail à exercer leur emploi, et dont l’impossibilité de reclassement s’est traduite par un licenciement.

Afin d’accompagner les salariés âgés dans leur réinsertion professionnelle et pour tenir compte des difficultés éventuelles du retour à l’emploi, le salarié remplissant les conditions définies ci-dessus perçoit à compter de la date de rupture de son contrat de travail, une rente égale à :

- salarié de moins de 50 ans : 10 % du salaire mensuel brut de référence + une rente en complément réservée à des actions de formation dans la limite de 10 % du salaire annuel brut, sous réserve de justifier d’une attestation de formation. Cette rente pourra être utilisée durant les deux 1^{res} années pour accompagner le salarié licencié dans son projet de réorientation professionnelle compte tenu des difficultés ;
- salarié de 50 ans et moins de 55 ans : 15 % du salaire mensuel brut de référence + une rente en complément réservée à des actions de formation dans la limite de 10 % du salaire annuel brut, sous réserve de justifier d’une attestation de formation. Cette rente pourra être utilisée durant les deux 1^{res} années pour accompagner le salarié licencié dans son projet de réorientation professionnelle compte tenu des difficultés éventuelles du retour à l’emploi ;
- salarié de 55 ans et moins de 57 ans : 25 % du salaire mensuel brut de référence + une rente en complément réservée à des actions de formation dans la limite de 12 % du salaire annuel brut, sous réserve de justifier d’une attestation de formation. Cette rente pourra être utilisée durant les deux 1^{res} années pour accompagner le salarié licencié dans son projet de réorientation professionnelle compte tenu des difficultés éventuelles du retour à l’emploi ;
- salarié de 57 ans et plus : 30 % du salaire mensuel brut de référence + une rente en complément réservée à des actions de formation dans la limite de 15 % du salaire annuel brut, sous réserve de justifier d’une attestation de formation. Cette rente pourra être utilisée durant les deux 1^{res} années pour accompagner le salarié licencié dans son projet de réorientation professionnelle compte tenu des difficultés éventuelles du retour à l’emploi.

Le versement de l'indemnisation cesse dans les cas suivants :

- nouvel emploi retrouvé à un niveau égal ou supérieur de rémunération ;
- ouverture des droits à taux plein pour la pension vieillesse de la sécurité sociale.

Le versement de l'indemnisation persiste totalement ou partiellement dans les cas suivants :

- nouvel emploi retrouvé à un niveau inférieur de rémunération à celui de l'emploi objet de l'incapacité totale, jusqu'à concurrence de la rente mensuelle prévue ci-dessus ;
- nouvel emploi retrouvé à temps partiel générant une diminution de la rémunération par rapport à l'emploi initial objet de l'incapacité totale, jusqu'à concurrence de la rente mensuelle prévue ci-dessus.

Il sera tenu compte pour la détermination de l'ancienneté dans la profession telle qu'elle est prévue par le présent article, de l'ensemble des périodes de travail salarié effectif (ou assimilées comme telles par la loi ou les conventions collectives nationales n° 3179 et n° 3612), et matérialisées par un contrat de travail, dans une entreprise relevant de la convention collective nationale n° 3179 des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes ou de la convention collective nationale n° 3612 des coopératives et SICA bétail et viande, dans leur totalité quelles que soient les périodes intermédiaires de travail dans une entreprise ne relevant pas des conventions collectives nationales susvisées. Lorsque ces périodes intermédiaires comprennent des périodes de chômage, indemnisées par le régime d'assurance chômage, celles-ci seront prises en compte pour la détermination de l'ancienneté dès lors qu'elles seront inférieures à 12 mois consécutifs.

Article 8.7 | Limite des prestations garanties

Le cumul des prestations garanties par le présent accord avec d'autres revenus (par exemple : revenus d'activité, indemnités journalières ou rentes versées par la sécurité sociale, allocations chômage) ne peut conduire le salarié à percevoir un revenu supérieur à 100 % du salaire net de référence.

Article 9 | Portabilité des droits de prévoyance complémentaire

Article 9.1 | Bénéficiaires et garanties maintenues

En cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, les salariés bénéficient du maintien des garanties prévues à l'article 8 du présent accord définies ci-après :

- 8.1 « Garantie décès toutes causes » ;
- 8.2 « Garantie rente éducation » ;
- 8.3 « Garantie longue maladie » ;
- 8.4 « Garantie invalidité 1^{re}, 2^e et 3^e catégorie ».

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que les salariés en activité, sauf dispositions particulières définies ci-après et sous réserve que l'ancien salarié n'ait pas expressément renoncé à l'ensemble des garanties collectives souscrites par son employeur, qu'elles soient prévues par la convention collective nationale ou par les autres modalités de mise en place 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 9.2 | Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini 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 cessation du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

Article 9.3 | Incapacité de travail

L'indemnisation au titre de la garantie longue maladie intervient dans des conditions identiques à celles prévues par l'article 8.3 du présent accord. 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.

Article 9.4 | Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de fin du contrat de travail. C'est auprès de l'entreprise que le bénéficiaire du dispositif de portabilité justifie en principe de son statut de demandeur d'emploi.

Le maintien de 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 9 mois. En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend un autre emploi ;
- dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'entreprise de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;
- en cas de décès.

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.

Article 9.5 | 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 11 du présent accord.

Article 9.6 | Changement d'organisme assureur

Conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, en cas de changement d'organisme assureur, les rentes en cours de service, à la date de ce changement, continueront à être revalorisées selon le même mode que le contrat précédent. Les garanties décès seront également maintenues au profit des personnes bénéficiant des prestations invalidité à la date d'effet de la résiliation du contrat d'assurance.

La revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès est au moins égale à celle déterminée par le contrat de l'organisme assureur qui a fait l'objet d'une résiliation. Les prestations décès, lorsqu'elles prennent la forme de rente, continueront à être revalorisées après la résiliation du contrat de garanties collectives. Les conditions dans lesquelles ces obligations seront couvertes seront définies lors du changement d'organisme assureur.

Article 9.7 | Révision du dispositif de portabilité

Le contenu du présent dispositif est susceptible d'évoluer en fonction des modifications éventuelles de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 par ses signataires. Ces modifications seront constatées par voie d'avenant.

Article 10 | Revalorisations

Les rentes et les prestations seront revalorisées selon le contrat d'assurance.

Article 11 | Répartitions de la cotisation

Les cotisations sont réparties à raison de 70 % à la charge de l'employeur et 30 % à la charge des salariés.

Il est rappelé que l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres met à la charge exclusive de l'employeur une cotisation en matière de prévoyance de 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de sécurité sociale, dont la majorité – soit 0,76 % *a minima* – doit être affectée au risque décès.

Aussi, la participation de l'employeur au financement du régime de prévoyance conventionnel de la branche ICGV est prise en compte dans le calcul de cette cotisation de 1,50 % à la charge de l'employeur.

Article 12 | Entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires estiment que les dispositions du présent accord sont pleinement justifiées et applicables pour l'ensemble des entreprises qui relèvent de la branche ICGV. À ce titre, elles indiquent expressément que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, l'objet du présent accord ne justifie pas la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 13 | Date d'effet, durée et modalités de révision et de dénonciation de l'accord

Le présent avenant prend effet à compter de sa signature pour une durée indéterminée.

Chaque partie signataire peut demander à tout moment la révision totale ou partielle du présent accord. Toute demande de révision devra être portée, par lettre recommandée ou par voie électronique avec avis de réception, à la connaissance des autres parties contractantes ; elle devra comporter l'indication des points dont la révision est demandée et des propositions formulées en remplacement.

L'avenant pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires, moyennant le respect d'un préavis de 3 mois dans les conditions prévues par les dispositions légales.

Article 14 | Dépôt et extension

Le présent accord sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, au ministère en vue de son extension, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au conseil de prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail. Conformément à l'article L. 2231-5-5 du code du travail, l'accord sera publié dans la base de données nationale des accords.

Les parties signataires du présent accord conviennent que Culture Viande sera chargé de ces formalités de dépôt et de demande d'extension.

Fait à Paris, le 15 juillet 2025.

(Suivent les signatures.)