

## **Avenant n° 39 du 16 avril 2025** relatif à la modification du titre IX « Prévoyance »

NOR : ASET2550992M

IDCC : 112

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

**FNIL,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**FGA CFDT ;**

**CFE-CGC Agro ;**

**FGTA FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Vu les dispositions de l'accord-cadre national sur la prévoyance dans l'industrie laitière du 16 avril 2025, la convention collective nationale de l'industrie laitière (IDCC 112) est mise à jour par le présent avenant technique.

### **Article 1<sup>er</sup> | Modification du titre IX de la convention collective nationale de l'industrie laitière (IDCC 112) relatif au régime de prévoyance**

À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2025, le titre IX de la convention collective de l'industrie laitière est modifié comme suit :

#### **« Titre IX Prévoyance**

Les dispositions de l'accord-cadre national sur la prévoyance dans l'industrie laitière du 16 avril 2025 sont incorporées dans le présent titre.

#### **Article 9.1 | Champ d'application**

Le présent accord-cadre est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie laitière (brochure n° 3124 – IDCC 112).

## Article 9.2 | *Objet et bénéficiaires*

Le présent accord-cadre a pour objet d'instituer un régime de prévoyance au niveau de la branche, au bénéfice des salariés non cadres ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

En conséquence de ce qui précède, ne bénéficient pas du régime de prévoyance de la branche les salariés relevant de la catégorie objective cadre, visant :

- au titre des dispositions conventionnelles de l'article 2.1 de l'accord national inter-professionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, les salariés cadres classés à partir du niveau 9 – échelon 1 de la classification professionnelle introduite par l'avenant n° 36 du 3 juin 2016 à la convention collective nationale de l'industrie laitière du 20 mai 1955 ;
- au titre des dispositions conventionnelles de l'article 2.2 de l'accord national inter-professionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, les salariés classés à partir du niveau 8 – échelon 1 de la classification professionnelle introduite par l'avenant n° 36 du 3 juin 2016 à la convention collective nationale de l'industrie laitière du 20 mai 1955.

De plus, les entreprises ont la faculté de compléter la catégorie cadre ci-dessus mentionnée par les salariés non cadres, classés à partir du niveau 6 – échelon 1 de la classification professionnelle susmentionnée, sous réserve de l'agrément de l'accord du 23 octobre 2024 par la commission paritaire rattachée à l'association pour l'emploi des cadres (APEC). Dans ce cas, ces salariés ne bénéficieront pas du présent régime de prévoyance des non-cadres. Cette faculté suppose pour l'entreprise, la formalisation d'un acte de mise en place précisant ce choix.

## Article 9.3 | *Risques couverts. Maintien et cessation des garanties. Portabilité*

### Article 9.3.1 | Risques couverts

Sans préjudice de dispositions plus favorables mises en œuvre au sein des entreprises, le régime de prévoyance couvrira les risques suivants :

- décès du salarié, quelle qu'en soit la cause, par :
  - le versement d'un capital au bénéfice des ayants droit (cf. article 4.1) ;
  - le versement d'une rente éducation au bénéfice des enfants à charge (cf. article 4.4) ;
  - le versement d'une allocation de frais d'obsèques au bénéfice de la personne ayant réglé ces derniers (cf. article 4.2) ;
- invalidité permanente et totale, par :
  - le versement d'un capital au bénéfice du salarié (cf. article 4.3) ;
  - d'une rente éducation au bénéfice des enfants à charge (cf. article 4.4) ;
- invalidité de 1<sup>re</sup>, 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie, par le versement d'une rente au bénéfice du salarié (cf. article 4.5) ;
- incapacité de travail, longue maladie, par le versement d'indemnités journalières complémentaires à celles versées par la sécurité sociale au bénéfice du salarié (cf. article 4.6).

### Article 9.3.2 | 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 règles applicables en dehors des périodes de suspension du contrat de travail), 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).

### **Article 9.3.3 | Cessation des garanties**

Les garanties cessent :

- lorsque le participant cesse d'appartenir à la catégorie des bénéficiaires ;
- à la rupture du contrat de travail, sous réserve de l'application de la portabilité (cf. art. 3.4) ;
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale du participant<sup>[1]</sup> ;
- au décès du salarié.

La cessation des garanties ne remet pas en cause le versement des prestations déjà acquises lorsque survient l'évènement mettant fin aux garanties.

### **Article 9.3.4 | Portabilité**

En cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par l'assurance chômage, les salariés garantis par le présent régime bénéficient du maintien de cette couverture, à titre gratuit, pendant une durée maximale de 12 mois, suivant les conditions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Il est précisé que :

- le salaire de référence servant de base au calcul des prestations pendant la période de portabilité est celui défini pour les salariés en activité pour chaque garantie, étant précisé que la période prise en compte pour déterminer le salaire de référence 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) ;

[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.

- en cas d'incapacité de travail, l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale indique que 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. Pour l'application de cette limite, si l'allocation de 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 ;
- le maintien des garanties prend effet le lendemain de la date de fin du contrat de travail. Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, il s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du bénéficiaire dans l'entreprise, appréciée en mois entiers, arrondie le cas échéant au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois ;
- le maintien des garanties cesse lorsque le bénéficiaire prend un autre emploi, ou dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime d'assurance chômage, ou à la date d'effet de la liquidation de la pension de vieillesse de la sécurité sociale, ou en cas de décès.

La suspension des allocations du régime d'assurance chômage, pour maladie ou tout autre motif, ne modifie pas la durée du maintien des garanties, qui ne peut être prolongée.

#### **Article 9.4 | *Garanties minimales obligatoires***

La synthèse des garanties est fixée en annexe 1 du présent accord.

##### **Article 9.4.1 | Garantie capital décès du salarié**

Versement au(x) bénéficiaire(s) préalablement désigné(s) par le salarié participant, au moment de l'adhésion ou en cours de contrat, ou, à défaut, à ses ayants droit, suivant les modalités ci-après, d'un capital dont le montant est fixé sur la base d'un pourcentage du salaire de référence :

- célibataire, veuf ou divorcé : 100 % du salaire de référence ;
- marié, lié par un Pacs ou en situation de concubinage notoire : 110 % du salaire de référence.

À défaut de désignation expresse, ou en cas de décès des bénéficiaires désignés survenu antérieurement à celui du participant, le capital est versé dans l'ordre de préférence suivant :

- au conjoint non séparé de corps ni divorcé ou, à défaut, au partenaire de Pacs ou, à défaut, au concubin notoire ;
- aux enfants du participant par parts égales ;
- aux ascendants du participant par parts égales ;
- aux autres personnes à charge au sens fiscal par parts égales ;
- aux autres héritiers du participant par parts égales.

Pour le versement du capital décès au concubin survivant, ce dernier doit apporter la preuve qu'il a vécu au moins 2 ans en concubinage notoire avec le salarié avant son décès. De plus, le concubin ainsi que le salarié décédé doivent être, au regard de l'état civil, libres 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.

##### **Article 9.4.2 | Garantie allocation frais d'obsèques**

En cas de décès du salarié, versement d'une allocation équivalente aux frais d'obsèques 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 9.4.3 | Garantie capital invalidité permanente et totale du salarié

Est considéré en situation d'invalidité permanente et totale, le salarié reconnu par la sécurité sociale soit comme invalide 3<sup>e</sup> catégorie, soit comme victime d'accident de travail bénéficiant de la rente pour incapacité permanente et totale, majorée de la prestation complémentaire pour recours à l'assistance d'une tierce personne.

Versement au salarié, en quatre fois dans l'année civile (1/4 par trimestre), suivant la déclaration d'invalidité 3<sup>e</sup> catégorie par la sécurité sociale ou la prise d'effet du versement de la rente d'incapacité permanente et totale majorée de la prestation complémentaire pour recours à l'assistance d'une tierce personne, d'un capital comme suit :

- célibataire, veuf ou divorcé : 100 % du salaire de référence ;
- marié, lié par un Pacs ou concubin notoire : 110 % du salaire de référence.

Sur demande du salarié, ce capital pourra être versé en une seule fois.

Le versement des prestations au titre de l'invalidité permanente et totale prévue au présent régime met fin à la garantie décès.

Pour le versement du capital au salarié en situation de concubinage notoire, ce dernier doit apporter la preuve qu'il vit depuis au moins 2 ans en concubinage notoire. De plus, les deux membres du couple concubin doivent être, au regard de l'état civil, libres 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.

### Article 9.4.4 | Garantie rente-éducation

#### Article 9.4.4.1 | Dispositions générales

En cas de décès ou d'invalidité permanente et totale du salarié, les enfants à charge bénéficient d'une rente temporaire annuelle égale à :

- de 0 au 12<sup>e</sup> anniversaire : 6 % du salaire de référence brut, avec une rente minimum de 1 500 euros ;
- du 12<sup>e</sup> au 18<sup>e</sup> anniversaire : 9 % du salaire de référence brut, avec une rente minimum de 2 250 euros ;
- du 18<sup>e</sup> au 26<sup>e</sup> anniversaire (ou 30<sup>e</sup> anniversaire en cas de contrat d'apprentissage) : 11 % du salaire de référence brut, avec une rente minimum de 2 750 euros.

Sont ainsi concernés, les enfants à charge au moment du décès du salarié, les enfants dont la filiation avec ce dernier, y compris adoptive, est légalement établie, et en fonction de leur âge, dans les conditions suivantes :

- jusqu'à leur 18<sup>e</sup> anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26<sup>e</sup> anniversaire, et sous condition, soit :
  - en cas de poursuite d'études ou événements assimilés,
  - en cas d'inscription à France Travail en tant que demandeur d'emploi et non-indemnisé par le régime d'assurance chômage ;
- ou jusqu'au 30<sup>e</sup> anniversaire, en cas de contrat d'apprentissage.

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

Les rentes sont payables trimestriellement et par avance. Lorsque l'enfant est mineur ou majeur protégé, la prestation est versée à son représentant légal.

#### **Article 9.4.4.2 | Dispositions spécifiques au bénéfice des enfants en situation d'invalidité**

En lieu et place des dispositions générales ci-dessus, en cas de décès ou d'invalidité permanente ou totale du salarié, la rente éducation est versée de façon viagère, lorsque l'enfant à charge au moment du décès ou de l'invalidité permanente ou totale du salarié est reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie par la sécurité sociale avant son 26<sup>e</sup> anniversaire. La rente éducation est alors viagère et égale à 12 % du salaire de référence brut, avec une rente annuelle minimum de 3 000 euros.

La rente est doublée lorsque les enfants reconnus invalides sont orphelins des deux parents.

Les rentes sont payables trimestriellement et par avance. Lorsque l'enfant est mineur ou majeur protégé, la prestation est versée à son représentant légal.

#### **Article 9.4.5 | Garantie rente invalidité de 1<sup>re</sup>, 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie**

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.

Versement, en complément de la rente versée par la sécurité sociale et aussi longtemps que l'assuré en bénéficie, d'une rente calculée comme suit :

- invalidité 1<sup>re</sup> catégorie ou incapacité permanente professionnelle pour un taux compris entre 33 % et 66 % : 36 % du salaire brut de référence, sous déduction de la rente versée par la sécurité sociale<sup>[1]</sup> ;
- invalidité 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie ou incapacité permanente professionnelle pour un taux égal ou supérieur à 66 % : 70 % du salaire brut de référence, sous déduction de la rente versée par la sécurité sociale.

La rente d'invalidité est servie aussi longtemps que le salarié bénéficie d'une rente de la sécurité sociale.

#### **Article 9.4.6 | Garantie incapacité de travail. Longue maladie**

En cas d'incapacité de travail pour maladie ou accident, versement d'indemnités journalières complémentaires à celles versées par la sécurité sociale, au titre de l'assurance-maladie, ou des accidents du travail ou des maladies professionnelles, comme suit : 70 % du salaire brut de référence, sous déduction des indemnités versées par la sécurité sociale et des prestations versées au titre d'un éventuel autre régime complémentaire de prévoyance. La prestation est versée à partir du 151<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail, tant que l'incapacité de travail est indemnisée par la sécurité sociale, dans la limite du 1 095<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail.

#### **Article 9.4.7 | Salaire de référence servant au calcul des prestations**

Le salaire de référence servant au calcul des prestations correspond :

- pour les garanties décès, invalidité permanente et totale du salarié et rente éducation : à la rémunération annuelle brute cumulée ayant donné lieu à cotisations au cours des quatre trimestres civils précédant soit le décès, soit l'invalidité permanente totale ;
- pour les garanties rente-invalidité de 1<sup>re</sup>, 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie et incapacité de travail – longue maladie : à la rémunération annuelle brute cumulée ayant donné lieu à cotisations au cours des 12 derniers mois civils précédant l'arrêt de travail ouvrant droit aux garanties du régime de prévoyance ou le classement en invalidité.

[1] Le droit à la garantie « invalidité 1<sup>re</sup> catégorie » est ouvert aux assurés pour tout passage en invalidité à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2025 (quelle que soit la date d'arrêt de travail initial).

Dans tous les cas, la rémunération prise en compte est limitée à la tranche 2 des salaires. Pour les besoins du présent régime, la tranche 2 est plafonnée à 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

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 9.4.8 | Revalorisations des prestations**

Les prestations d'indemnités journalières complémentaires, les rentes d'invalidité et les rentes d'éducation sont revalorisées dans les conditions prévues par le contrat de l'organisme assureur.

#### **Article 9.5 | Cotisations**

Les cotisations sont assises sur le salaire brut tranches 1 et 2. La tranche 1 correspond à la fraction du salaire brut dans la limite du plafond annuel de la sécurité sociale. Pour les besoins du présent régime, la tranche 2 correspond à la partie de la rémunération de référence comprise entre le plafond annuel de la sécurité sociale et 4 fois celui-ci.

Les cotisations globales sont réparties à hauteur de 56 % à la charge de l'employeur et de 44 % à la charge du salarié. Dans ce cadre, le taux de cotisation affecté à la garantie incapacité de travail est pris en charge à 100 % par le salarié.

#### **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'assureur, les rentes (ou indemnités) en cours de service à cette date, sont maintenues au niveau atteint à la date d'effet de la résiliation ou du non-renouvellement du contrat d'assurance. L'entreprise prendra toutes les dispositions nécessaires pour assurer la poursuite des revalorisations auprès du nouvel organisme assureur de sa couverture prévoyance.

Les garanties décès seront également maintenues au profit des personnes bénéficiant des prestations incapacité ou 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 ou arrêt de travail sera au moins égale à celle déterminée par le contrat de l'organisme assureur qui a fait l'objet d'une résiliation.

Les conditions dans lesquelles ces obligations seront couvertes seront définies lors du changement d'organisme assureur.

*(Voir page suivante.)*



Risque	Garantie
Décès ou invalidité permanente et totale	100 % du SR pour célibataire, veuf ou divorcé. 110 % du SR pour marié, Pacs, concubin notoire.
Rente éducation	Cas général : – 6 % du SR (avec plancher de 1 500 €) pour les enfants jusqu'au 12 <sup>e</sup> anniversaire. – 9 % du SR (avec plancher de 2 250 €) pour les enfants du 12 au 18 <sup>e</sup> anniversaire. – 11 % du SR (avec plancher de 2 750 €) pour les enfants du : 8 <sup>e</sup> au 26 <sup>e</sup> anniversaire s'il est étudiant ou demandeur d'emploi non-indemnisé ; 18 <sup>e</sup> au 30 <sup>e</sup> anniversaire s'il est apprenti. – Pour les enfants reconnus invalides (2 <sup>e</sup> ou 3 <sup>e</sup> catégorie) avant leur 26 <sup>e</sup> anniversaire 12 % du SR (avec plancher de 3 000 €) en rente viagère.  Orphelin de père et mère : doublement de la rente.
Invalidité 1 <sup>re</sup> , 2 <sup>e</sup> ou 3 <sup>e</sup> catégorie	1 <sup>re</sup> catégorie = 36 % du SR. 2 <sup>e</sup> et 3 <sup>e</sup> catégorie = 70 % du SR.
Incapacité de travail Longue maladie	70 % du SR, après une franchise de 150 jours.
Allocation obsèques	Frais réels engagés, avec un plafond de 100 % PMSS.

## Article 2 | *Stipulations spécifiques 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 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 3 | *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 16 avril 2025.*

(Suivent les signatures.)