

**Avenant n° 24 du 13 juin 2024**

relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance  
pour les salariés cadres relevant des articles 2.1 et 2.2  
de l'ANI du 17 novembre 2017

NOR : ASET2450711M

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 :

**FGTA FO ;**

**CFTC CSFV ;**

**FGA CFDT ;**

**CFE-CGC Agro,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Prenant en compte les dispositions réglementaires en matière de cotisation prévoyance et les dispositions existantes dans les entreprises de la branche, les partenaires sociaux de la convention collective nationale des 5 branches industries alimentaires diverses ont décidé d'instaurer un standard professionnel en matière d'assurance prévoyance pour la catégorie des salariés dits « cadres » relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI Prévoyance du 17 novembre 2017.

*(Voir page suivante.)*

## Article 1<sup>er</sup> | Régime de prévoyance pour les salariés cadres

Il est créé un article 10 *bis* dans la convention collective nationale intitulé « Régime de prévoyance pour les salariés cadres » rédigé comme suit :

### « Article 10 *bis* | Régime de prévoyance pour les salariés cadres

#### Salariés bénéficiaires

Les bénéficiaires des garanties prévues au présent avenant sont tous les salariés dits "cadres" à savoir ceux relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI Prévoyance du 17 novembre 2017, quelle que soit la nature de leur contrat de travail et sans condition d'ancienneté.

Sont visés à l'alinéa précédent pour l'application du présent dispositif, les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des 5 branches industries alimentaires diverses et relevant de la classification conventionnelle suivante :

- techniciens/agents de maîtrise niveau VI échelons 1 et 2 ;
- cadres à partir du niveau VII échelon 1.

En outre, les entreprises relevant du champ d'application du présent avenant ont la faculté de faire bénéficier aux salariés relevant de la catégorie des techniciens et agents de maîtrise dont l'emploi est classé aux niveaux IV et V (échelons 1 et 2) du présent régime de prévoyance à destination des salariés cadres (conformément à l'agrément APEC de l'avenant n° 21 du 8 décembre 2023).

L'usage de cette faculté suppose pour l'entreprise, la formalisation de ce choix.

Les salariés bénéficiaires du présent avenant ne relèvent pas du régime de prévoyance applicable aux salariés non-cadres. »

## Article 2 | Maintien et cessation 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 journalières de la sécurité sociale, 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 :
  - 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 participant<sup>[1]</sup> ;
- décès du participant.

### Article 3 | Salaire de référence

Sous réserve de l'article 2 ci-dessus sur l'assiette des cotisations et des prestations, le salaire de référence servant de base au calcul des prestations décès et rente éducation est le salaire brut annuel (tranches 1 et 2) soumis à cotisation durant les quatre trimestres civils précédant le décès, la déclaration en invalidité permanente et totale, ou l'arrêt de travail du salarié si une période de maladie ou d'invalidité a précédé le décès.

Le salaire de référence servant de base au calcul des indemnités journalières et aux rentes d'invalidité est le salaire brut annuel (tranches 1 et 2) soumis à cotisation durant les quatre trimestres civils précédant l'arrêt de travail initial du salarié.

La tranche 1 correspond à la fraction du salaire brut dans la limite du plafond annuel de la sécurité sociale. La tranche 2 appliquée au régime correspond à la fraction de salaire comprise entre le plafond annuel de la sécurité sociale et quatre fois celui-ci. Le salaire de référence T1 et T2 est donc limité à quatre plafonds annuels de la sécurité sociale.

### Article 4 | Garanties minimales obligatoires

Le présent dispositif de prévoyance prévoit les garanties suivantes :

#### 4.1. Garantie décès toutes causes ou invalidité permanente et totale

##### Capital décès

En cas de décès du salarié, quelle qu'en soit la cause et quelle que soit sa situation de famille y compris avec une personne à charge, il est prévu le versement au(x) bénéficiaire(s) d'un capital dont le montant, exprimé en pourcentage du salaire de référence est défini comme suit :

Quelle que soit la situation familiale du participant sans personne à charge	300 % du salaire de référence
Quelle que soit la situation familiale du participant avec une personne à charge	300 % du salaire de référence
Majoration par personne à charge supplémentaire (au-delà de la première personne à charge)	60 % du salaire de référence

##### Invalidité permanente et totale

En cas d'invalidité permanente et totale du salarié, il est prévu le versement par anticipation et à sa demande, d'un capital dont le montant est égal au capital garanti ci-dessus en cas de décès du salarié (y compris les majorations familiales).

[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.

Le versement de cette prestation au titre de l'invalidité permanente et totale met fin à la présente garantie décès sur la tête 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 en application de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, soit comme victime d'accident de travail bénéficiant de la rente pour incapacité permanente et totale, majorée pour recours à l'assistance d'une tierce personne.

### Double effet

En cas de décès du conjoint du salarié, de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin notoire, quel que soit son âge, survenant simultanément ou postérieurement au décès du participant, un deuxième capital est versé aux enfants restant à charge.

Est considéré comme décès simultané à celui du participant, le décès du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs ou du concubin notoire survenant au cours du même événement :

- sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre du décès ;
- ou lorsque le décès du conjoint, du partenaire lié par un Pacs ou du concubin notoire survient dans un délai de 24 heures avant celui du participant.

Ce deuxième capital est égal au capital versé au décès du salarié, à l'exclusion de la majoration pour personne à charge. La prestation est répartie par parts égales entre les enfants à charge du conjoint, du partenaire lié par un Pacs ou du concubin qui étaient initialement à la charge du salarié au jour de son décès.

### 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 participant, 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.

### Bénéficiaires du capital décès / invalidité permanente totale

Le capital décès/invalidité permanente et totale est versé au salarié lui-même en cas d'invalidité permanente et totale ou au(x) bénéficiaire(s) qu'il aura expressément désigné(s) en cas de décès.

À défaut de désignation expresse ou lorsque la désignation est caduque, le capital est versé dans l'ordre de préférence suivant :

- à son conjoint non séparé de corps judiciairement, ni divorcé ;
- à défaut, à la personne liée au participant par la signature d'un Pacs ;
- à défaut, à son concubin notoire ;
- à défaut, à ses enfants dont la filiation y compris adoptive, est légalement établie, nés ou à naître, présents ou représentés comme en matière de succession, par parts égales entre eux ;
- à défaut, à ses père et mère par parts égales entre eux ;
- à défaut, à ses autres héritiers par parts égales entre eux.

Lorsqu'il y a attribution de majorations familiales, chacune d'entre elles est versée au profit de la personne au titre de laquelle elle est accordée. Lorsque l'enfant est mineur ou majeur protégé, la prestation est versée à son représentant légal.

### Personnes à charge

Sont considérés comme personnes à charge :

- les enfants du participant, indépendamment de leur position fiscale, dont la filiation avec le participant, y compris adoptive, est légalement établie :
  - jusqu'à leur 18<sup>e</sup> anniversaire, sans condition,
  - jusqu'à leur 26<sup>e</sup> anniversaire, et sous condition 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) ;
    - 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 régime d'assurance chômage comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;
    - d'être employés dans un établissement ou service d'aide par le travail (ESAT) en tant que travailleurs handicapés ;
  - jusqu'à leur 30<sup>e</sup> anniversaire sous condition d'être en apprentissage.

Par assimilation, sont considérés à charge, s'ils remplissent les conditions 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 salarié décédé (ou en invalidité permanente totale) qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès (ou de la reconnaissance de l'invalidité permanente totale) et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire ;

- les personnes sans activité reconnues à charge du salarié par l'administration fiscale pour le calcul du quotient familial, à l'exception du conjoint, du partenaire lié par un Pacs ou du concubin et des enfants.

### Concubin / partenaire de Pacs

Concubin : personne vivant en couple avec le salarié au moment du décès (ou de sa reconnaissance de l'état d'invalidité permanente et totale). La définition du concubinage est celle retenue par l'article 515-8 du code civil. De plus, le concubinage doit avoir été notoire et continu pendant une durée d'au moins deux ans jusqu'au sinistre (décès ou invalidité permanente et totale). Aucune durée n'est exigée si un enfant au moins est né de la vie commune. De plus, ils doivent être, comme le salarié décédé (ou reconnu en invalidité permanente et totale), libres, au regard de l'état civil, de tout lien de mariage ou de contrat de Pacs.

Partenaire de Pacs : personne liée par un pacte civil de solidarité tel que défini à l'article 515-1 du code civil.

## 4.2. Garantie rente éducation

En cas de décès ou d'invalidité permanente et totale du salarié, il est prévu au bénéfice des enfants à charge (répondant à la définition d'enfant à charge telle que prévue ci-dessus au

titre de la garantie décès), le versement d'une rente éducation dont le montant annuel évolue en fonction de l'âge de l'enfant comme suit :

Âge de l'enfant à charge	Montant annuel de la rente
Jusqu'au 16 <sup>e</sup> anniversaire	10 % du salaire de référence (le montant annuel ne pourra être inférieur à 4 800 euros)
Au-delà et jusqu'au 18 <sup>e</sup> anniversaire	12 % du salaire de référence (le montant annuel ne pourra être inférieur à 5 800 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 <sup>e</sup> anniversaire en cas de contrat d'apprentissage	12 % du salaire de référence (le montant annuel ne pourra être inférieur à 5 800 euros)

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

### Païement de la rente

La rente est versée par trimestre et d'avance.

Elle prend effet à compter du premier jour du mois civil suivant la date du décès ou l'invalidité permanente et totale du salarié si les demandes de prestations comportant les pièces justificatives nécessaires ont été déposées dans un délai d'un an.

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 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.

## 4.3. Garantie rente viagère handicap

### Montant et service de la rente viagère handicap

En cas de décès ou d'invalidité permanente et totale d'un salarié ayant un enfant handicapé ou invalide tel que prévu ci-après, il est versé à ce dernier une rente viagère handicap.

Le montant de cette rente est égal à 610,04 euros par mois (valeur au 1<sup>er</sup> janvier 2023).

L'invalidité permanente et totale dont il est question est définie ci-dessus au titre de la garantie décès. Le paiement des rentes par anticipation dans ce cas met fin à la présente garantie.

Les rentes viagères sont versées à chaque enfant handicapé ou invalide tel que prévu ci-après ou à son représentant légal.

Elles sont payables trimestriellement à terme d'avance. La prestation prend effet à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la date du décès ou celle de la reconnaissance de l'invalidité permanente et totale du participant.

Cette prestation est versée jusqu'au décès du bénéficiaire.

### 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.

## Reconnaissance de l'état d'handicap ou d'invalidité

Est reconnu comme handicapé, l'enfant dont la filiation avec le salarié, y compris adoptive, est légalement établie, 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 qui est reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2° ou 3° catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou bénéficiaire 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 (ou de la carte « mobilité inclusion »).

L'état de handicap ou l'invalidité du bénéficiaire est apprécié au jour du décès ou de l'invalidité permanente totale du salarié.

### 4.4. Garantie incapacité de travail

En cas d'incapacité de travail pour cause de maladie, accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle, se poursuivant au-delà de la première période des droits de maintien de salaire prévue à l'article 9 de la 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 : 80 % du salaire de référence, sous déduction des indemnités journalières brutes de la sécurité sociale et des droits à maintien de salaire.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du maintien de salaire, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu (salaire à temps partiel, indemnités 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.

Si le salarié reprend son travail et si une rechute provenant du même accident ou de la même maladie provoque un nouvel arrêt dans un délai inférieur à deux mois, les prestations qui reprennent sont calculées sur les mêmes bases qu'avant ladite reprise du travail. Une rechute survenant plus de deux mois après la reprise du travail est considérée comme un nouvel accident ou une nouvelle maladie et la franchise est à nouveau applicable.

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 160 jours.

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<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail.

#### **4.5. Garantie invalidité**

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, le salarié perçoit les prestations suivantes :

- pour une invalidité de 1<sup>re</sup> catégorie ou une incapacité permanente dont le taux est compris entre 33 % et 66 %, le montant annuel de la rente est de 48 % du salaire de référence, sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale ;
- pour une invalidité de 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie ou une incapacité permanente dont le taux est égal ou supérieur à 66 %, le montant annuel de la rente est de 80 % du salaire de référence, 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.

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.

### **Article 5 | Revalorisations**

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

### **Article 6 | Reprise des encours**

Lors de la souscription du contrat d'assurance auprès de l'organisme assureur, l'entreprise doit obligatoirement produire la liste des salariés, anciens salariés en arrêt de travail (y compris ceux en temps partiel thérapeutique) ou des autres bénéficiaires de prestations périodiques (rente éducation, rente handicap) à la date d'effet dudit contrat.

Sous réserve de la production de cette liste déclarative et en application notamment de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (dite loi Évin), de la loi n° 94-678 du 8 août 1994 relative à la protection sociale complémentaire des salariés et de la loi n° 2001-624 du 17 juillet 2001, l'organisme assureur garantit à la date d'effet du contrat d'assurance au présent régime, les prises en charge suivantes :

#### **6.1. En présence d'un contrat de prévoyance antérieur souscrit auprès d'un organisme assureur**

L'organisme assureur garantit, dans les conditions prévues au contrat d'assurance, à compter de sa date d'effet, aux salariés et anciens salariés bénéficiaires de la portabilité des garanties en application de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, dont les droits à prestations sont nés antérieurement :



- les revalorisations futures des prestations périodiques (indemnités journalières ou rentes d'invalidité/incapacité permanente professionnelle) en cours de service et à servir, au jour de la date d'effet du contrat d'assurance ;
- le montant de la prestation de chaque garantie décès du contrat d'assurance, sous déduction du montant pris en charge au titre du précédent contrat d'assurance pour ces mêmes garanties ;
- l'éventuel différentiel de garantie au titre de la garantie en cas d'arrêt de travail (incapacité temporaire de travail et invalidité-incapacité permanente professionnelle), en cas d'indemnisation moindre par le précédent organisme assureur.

L'organisme assureur prend en charge également à compter de la date d'effet du contrat d'assurance, pour les anciens salariés non bénéficiaires de la portabilité des garanties et dont les droits à prestations sont nés antérieurement à la date d'effet dudit contrat, ainsi que pour les autres bénéficiaires de prestations périodiques (rentes éducation, rentes handicap), les revalorisations futures des prestations périodiques (indemnités journalières ou rentes d'invalidité/incapacité permanente professionnelle/éducation/handicap) en cours de service au jour de la date d'effet du contrat d'assurance.

La prise en charge des risques en cours exposée ci-dessus s'effectue moyennant paiement par l'entreprise d'une prime ou d'une sur-cotisation éventuelle établie par l'organisme assureur au regard de la sinistralité propre au souscripteur à la date d'effet du contrat d'assurance.

## **6.2. En l'absence d'un contrat de prévoyance antérieur souscrit auprès d'un organisme assureur**

Les salariés en arrêt de travail avant la prise d'effet du contrat d'assurance pourront bénéficier, dès leur prise d'effet, des garanties dudit contrat d'assurance.

Cette prise en charge des risques en cours exposée ci-dessus s'effectuera moyennant paiement par l'entreprise d'une prime ou d'une sur-cotisation éventuelle établie par l'organisme assureur au regard de la sinistralité propre au souscripteur à la date d'effet du contrat d'assurance.

## **Article 7 | La portabilité des droits de prévoyance complémentaire**

Les employeurs ont l'obligation de maintenir les garanties collectives de prévoyance à leurs anciens salariés qui, à la date de cessation de leur contrat de travail, bénéficiaient de ces garanties dans l'entreprise.

### **Bénéficiaires et garanties maintenues**

En cas de cessation du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, les salariés bénéficient du maintien des garanties prévues aux articles :

- article 4.1 « Garantie décès toutes causes ou invalidité permanente et totale » ;
- article 4.2 « Garantie rente éducation » ;
- article 4.3 « Garantie rente viagère » ;
- article 4.4 « Garantie incapacité de travail » ;
- article 4.5 « Garantie invalidité ».

Ils bénéficient du maintien de garanties lorsque les droits à couverture complémentaire au titre du régime de prévoyance souscrit ont été ouverts pendant l'exécution de leur contrat de travail.

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité, sauf dispositions particulières définies ci-après.

## Durée. Limites

Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail du participant 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.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse lorsque le participant ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur 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 du participant ainsi qu'en cas de non renouvellement ou résiliation du contrat collectif de prévoyance de l'assureur, sauf en cas de défaillance économique de l'entreprise suite à cessation d'activité.

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 la durée du maintien des garanties qui n'est pas prolongée d'autant.

Dès qu'il en a connaissance, l'ancien salarié (ou ses ayants droit en cas de décès) s'engage à informer l'organisme assureur de toute cause entraînant la cessation anticipée de maintien des garanties. Sont visées notamment les causes suivantes :

- l'impossibilité de justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- la survenance de la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale.

## 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).

## Incapacité de travail

Les indemnités journalières complémentaires sont calculées conformément aux dispositions prévues à l'article 4.4 du présent avenant.

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.

## Mutualisation du financement

Le maintien des garanties au titre du présent dispositif de portabilité est financé par les cotisations des entreprises et des participants en activité (part patronale et part salariale). Ce mode de financement s'applique aux cessations de contrat de travail dont la date est égale ou postérieure à la date d'adhésion de l'entreprise.

## Article 8 | *Cotisations minimales obligatoires*

Souhaitant faire bénéficier aux salariés bénéficiaires, prévus à l'article 1<sup>er</sup> du présent avenant, d'un régime de prévoyance (tel que défini à l'article 4) plus favorable que les obligations légales,

la cotisation minimale obligatoire du régime ne pourra être inférieure à 1,60 % T1, sauf si l'entreprise assure des garanties au moins équivalentes à celles prévues par le présent avenant.

Il est rappelé l'obligation légale de cotisation patronale de 1,5 % sur la tranche 1.

Concernant la répartition entre l'employeur et le salarié :

- la contribution minimale de l'employeur ne pourra être inférieure à 1,5 % T1 ;
- la contribution minimale du salarié ne pourra être inférieure à 0,10 % T1 ;
- l'éventuelle cotisation sur la tranche 1 du salaire au-delà de 1,60 % et la cotisation sur la tranche 2<sup>[1]</sup> seront prises en charge à 50 % par l'employeur et 50 % par le salarié.

L'assiette de cotisation T1 et T2 est donc limitée à quatre plafonds annuels de la sécurité sociale.

## **Article 9 | *Organisme assureur***

Il est entendu que les entreprises ont le libre choix de l'organisme (société d'assurance, mutuelle ou institution de prévoyance) pour la mise en œuvre du présent dispositif de prévoyance et plus particulièrement les garanties minimales obligatoires définies à l'article 4.

## **Article 10 | *Changement d'organisme assureur***

En cas de changement d'organisme assureur décidé par l'entreprise, les prestations incapacité de travail et invalidité permanente et les rentes éducation et handicap en cours de service seront maintenues par les organismes assureurs quittés, à leur niveau atteint à la date de changement d'organisme assureur.

Par ailleurs, la revalorisation de ces prestations sera assurée par le nouvel organisme assureur dans des conditions au moins identiques à celles définies dans le présent régime.

Les salariés en incapacité de travail et en invalidité avant le changement d'organisme assureur se verront maintenir les garanties décès, nées du présent régime de prévoyance.

## **Article 11 | *Date d'effet et durée de l'accord***

Le présent avenant relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance pour les salariés relevant 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> jour du mois qui suit l'arrêté d'extension pour les autres entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective.

Le présent avenant sera notifié aux organisations syndicales à l'issue de la période de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

## **Article 12 | *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 instaurer un régime collectif obligatoire de prévoyance dont doivent bénéficier les salariés visés à l'article 1<sup>er</sup> du présent avenant relevant de la convention collective nationale des 5 branches alimentaires diverses et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

[1] T2 : La tranche 2 appliquée au régime correspond à la fraction de salaire comprise entre le plafond annuel de la sécurité sociale et quatre fois celui-ci.

### **Article 13 | Dépôt et extension**

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension.

*Fait à Paris, le 13 juin 2024.*

(Suivent les signatures.)