

Accord portant création d'un régime de prévoyance pour les salariés non-cadres du secteur des Industries de la Transformation des Volailles

Préambule

Considérant l'importance qu'ils attachent à la protection sociale des salariés, les partenaires sociaux des Industries de la Transformation des Volailles se sont réunis afin d'étudier la mise en place d'un régime collectif de prévoyance couvrant les risques décès et invalidité permanente des salariés non-cadres, tels que définis à l'article 3 ci-dessous.

Article 1. Objet

Le présent accord a pour objet de mettre en œuvre un régime professionnel de prévoyance dans les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord.

Cet accord s'applique à tous les salariés ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, tels que définis par la classification de la Convention Collective et ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la CCN du 14 Mars 1947 et des techniciens et agents de maîtrise visés à l'article 36 de l'annexe 1.

Article 2. Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises ou établissements entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Industries de la Transformation des Volailles (IDCC 1938), qui ne disposent pas de garanties collectives en matière de prévoyance.

La mise en œuvre du présent dispositif n'a pas pour objet la remise en cause d'un régime d'entreprise contenant des dispositions au moins équivalentes ou plus favorables sur chacune des prestations définies à l'article 6.

En conséquence, les entreprises, disposant au premier jour du mois suivant la date de publication au journal officiel de l'arrêté d'extension du présent accord et au plus tôt le 1^{er} juillet 2020, d'un régime de prévoyance comprenant des garanties prévoyance d'un niveau équivalent ou supérieur à celles définies dans le présent accord comme indiqué ci-dessus, peuvent conserver leur régime.

A défaut, ces entreprises doivent compléter leur dispositif à concurrence du contenu minimum défini par le présent accord.

Article 3. Souscription d'un contrat de prévoyance

Les entreprises visées à l'article 2 sont tenues de souscrire un contrat, auprès d'un organisme assureur, pour couvrir l'ensemble de leurs salariés au niveau des garanties de prévoyance définies dans le présent accord.

BD
PD
IG JM VE
EP

Article 4. Bénéficiaires

Les bénéficiaires des garanties prévues par le présent accord sont les salariés tels que définis à l'article 1, titulaires d'un contrat de travail, sans condition d'ancienneté.

Article 5. Salaire de référence

Le salaire de référence pour la garantie en cas de décès ou d'invalidité permanente et totale est le salaire annuel brut (SAB) soumis à cotisation durant les 4 trimestres civils précédant immédiatement le décès ou la déclaration en invalidité permanente et totale du salarié.

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 6. Garanties

6.1. Garantie décès ou invalidité absolue et définitive (IAD)

La garantie décès comprend trois prestations :

- un capital décès ;
- une rente éducation ;
- une allocation frais d'obsèques.

6.1.1. Capital décès

En cas de décès du salarié, il est versé un capital dont le montant est égal à 100 % du salaire annuel brut de référence, au(x) bénéficiaire(s) qu'il a désigné(s) ou, en l'absence de désignation expresse de bénéficiaires, à ses ayants droit ou à défaut ses héritiers, selon l'ordre successoral tel que défini aux articles 734 à 755 du code civil.

Le montant de ce capital est majoré de 20 % par personne à charge.

Le décès postérieur ou simultané du conjoint ou du partenaire de Pacs du salarié, non remarié ou n'ayant pas contracté de nouveau Pacs, alors qu'il reste au jour du décès un ou des enfants à leur charge qui étaient initialement à la charge du salarié au jour de son décès, entraîne le versement au profit du ou des enfants (par parts égales entre eux) d'un capital égal à celui versé lors du décès du salarié, hors majorations familiales.

En cas de reconnaissance par la sécurité sociale de l'état d'invalidité absolue et définitive du salarié (3^e catégorie), interdisant au salarié toute activité rémunérée et l'obligeant à être assisté d'une tierce personne pour les actes de la vie courante, le salarié peut percevoir à sa demande, par anticipation, le capital prévu ci-dessus, hors majorations familiales. Ce versement anticipé met fin à la garantie en cas de décès.

On entend par personne à charge :

- la personne sans activité reconnue à charge du participant par l'administration fiscale pour le calcul du quotient familial.
- les enfants à charge tels que définis ci-après :

Par « enfants », il faut entendre :

Handwritten signatures and initials:
RB
EP
VE

- les enfants du participant, nés ou à naître, dont la filiation est légalement établie, y compris adoptive ;
- les enfants du conjoint, du cocontractant d'un PACS ou du concubin, dont la filiation est légalement établie, sous réserve d'être à la charge effective du participant au moment du décès, c'est à dire si celui-ci subvient à leurs besoins et assure leur éducation, et si ces enfants ne donnent pas lieu au versement d'une pension alimentaire par leur autre parent ;
- les enfants recueillis par le participant et pour lesquels la qualité de tuteur lui est reconnue.

Sont considérés comme « enfants à charge » :

- tous les enfants âgés de moins de 18 ans ;
- tous les enfants âgés de moins de 25 ans s'ils sont étudiants, sous contrat d'alternance (apprentissage ou professionnalisation), ou demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi et non indemnisés au titre de l'assurance chômage ou s'ils effectuent une mission au titre du Service Civique (étendu jusqu'à 30 ans pour les jeunes en situation de handicap) ;
- tous les enfants, quel que soit leur âge, atteints d'un handicap tel qu'ils ne peuvent exercer aucune activité professionnelle rémunérée, à condition qu'ils soient titulaires d'une carte d'invalidité et que leur état d'invalidité ait été constaté avant leur 21ème anniversaire.

6.1.2. Rente éducation

En cas de décès du salarié, il est versé à chaque enfant à charge au moment du décès une rente annuelle d'éducation de :

- 4 % du salaire annuel brut par enfant jusqu'à 10 ans avec un minimum de 700 euros par an ;
- 6 % du salaire annuel brut par enfant de 11 à 18 ans avec un minimum de 1 100 euros par an ;
- 8 % du salaire annuel brut par enfant de 19 à 26 ans avec un minimum de 1 500 euros par an.

La rente est versée sous condition de la poursuite d'études après le 18^e anniversaire.

6.1.3. Allocation frais d'obsèques

En cas de décès du salarié, il est versé à la personne ayant personnellement supporté les frais d'obsèques, et le justifiant sur factures, une indemnité frais d'obsèques d'un montant au maximum égal à 100 % du plafond mensuel de sécurité sociale en vigueur à la date du décès.

Le montant de cette allocation est servi dans la limite des frais réels engagés.

6.2. Invalidité permanente

Tout salarié titulaire d'une pension d'invalidité catégorie 3 versée au titre du régime de base de Sécurité sociale ou bénéficiaire d'une rente d'incapacité permanente professionnelle attribuée pour un taux au moins égal à 66,66% au titre de l'accident de travail, de trajet ou de la maladie professionnelle, bénéficie d'une pension complémentaire servie mensuellement dans les conditions suivantes :

AD

PD

ig
AH

VE
EP

– 1/12ème de 80% du salaire annuel brut, sous déduction des prestations versées par le régime de base de sécurité sociale.

Le service de la prestation complémentaire est maintenu sous réserve du versement de la rente d'invalidité ou d'accident de travail ou maladie professionnelle de la Sécurité sociale et au plus tard jusqu'à la date d'effet de la liquidation d'une pension vieillesse de la Sécurité sociale ou du décès du salarié, y compris après la rupture du contrat de travail.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la Sécurité sociale et du régime de prévoyance pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

6.3. Suspension du contrat de travail

Les garanties prévues par le présent régime de prévoyance sont suspendues en cas de périodes non rémunérées par l'employeur notamment en cas de congés non rémunérés (congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise...).

Le bénéficiaire du régime de prévoyance est maintenu, moyennant paiement des cotisations, au profit du 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 en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident, tant que l'intéressé perçoit des prestations en espèces de la Sécurité sociale (indemnités journalières, rentes d'invalidité ou d'incapacité permanente de travail).

Le droit à garantie cesse en cas de cessation du contrat de travail, sauf dans les deux cas suivants :

- Si le salarié bénéficie à cette date du versement de prestations complémentaires de prévoyance de l'assureur au titre du présent régime : dans ce cas, le droit à garantie est assuré jusqu'au terme du versement des prestations ;
- S'il ouvre droit au dispositif de portabilité visé à l'article 6-4.

6.4. Portabilité des droits de prévoyance complémentaire en cas de cessation du contrat de travail

Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions définies par les textes légaux et ce à compter de la date fixée par la loi (dispositions figurant en annexe au présent accord, pour information).

Article 7. Conséquences du changement d'organisme assureur

Conformément à l'article L.912-3 du Code de la sécurité sociale, les rentes en cours de service, à la date du changement d'organisme assureur, continueront à être revalorisées selon le même mode que le contrat précédent. Les garanties décès seront également maintenues au profit des personnes bénéficiant de la prestation 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 d'invalidité permanente et rente éducation en cours de versement 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'assureur.

Article 8. Répartition

La répartition de l'ensemble des cotisations est établie sur la base de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.

Article 9. Suivi de l'accord

Une commission composée de deux membres de chaque organisation syndicale signataire et autant de membres de la délégation patronale, se réunit une fois par an pour examiner les comptes de résultats du régime de prévoyance.

Une synthèse est présentée annuellement en CPPNIC, toutes les organisations représentatives étant invitées à y participer.

La CPPNIC examinera, dans un délai de 3 ans à compter de la date d'entrée en application du présent accord, les perspectives d'amélioration du régime proposées par la commission.

Article 10. Date d'effet

Le présent accord prend effet le premier jour du mois suivant la date de publication au journal officiel de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1^{er} juillet 2020, afin de permettre aux entreprises de procéder à la mise en place du régime.

Par conséquent, les entreprises sont tenues d'affilier leurs salariés à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord. Une notice d'information sera remise par l'employeur à chacun des salariés de l'entreprise afin de lui faire connaître les caractéristiques du régime (détail des garanties, organisme assureur, formalités de prise en charge).

En application de l'article L.2261-23-1 du Code du travail, le présent accord ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. Les dispositions du présent accord visent à assurer une couverture prévoyance à l'ensemble des salariés non cadres des entreprises de la branche, quelle que soit la taille des sociétés qui les emploient.

Article 11. Durée – Révision – Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Chaque syndicat signataire, ou ayant adhéré à l'accord, qui souhaitera modifier le présent accord devra en faire part à l'ensemble des signataires en indiquant les articles à modifier et en joignant à sa demande une ou des propositions de textes. Cette demande devra être examinée en commission paritaire dans les 3 mois suivants. Toute demande de modification qui n'aura pas abouti à la signature d'un avenant dans



PD
FH
VE
EP

les 6 mois suivant la 1ère réunion paritaire au cours de laquelle elle aura commencé à être examinée, sera caduque.

Conformément à la loi, au-delà du cycle électoral au cours duquel le présent accord a été conclu, chaque organisation représentative pourra demander une modification de l'accord en respectant l'alinéa ci-dessus.

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires en respectant un délai de préavis de 3 mois. En cas de dénonciation, l'accord continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an conformément à l'article L. 2261-10 du code du travail.

Article 12. Dépôt et extension

Le présent accord, établi en vertu des articles L.2221-2 et suivants du Code du travail est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations syndicales et dépôt dans les conditions prévues à l'article L.2231-5 du Code du Travail, après respect des formalités liées à l'exercice du droit d'opposition.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord au Ministère des Affaires Sociales, du Travail et de la Solidarité en application de l'article L.2261-24 et suivants du Code du travail.

Fait à Paris, le 15 janvier 2020


Pour la Fédération FGA-CFDT

Représentée par ERIC POMMAGEOT



Pour la FIA

Représentée par V. EJOSI



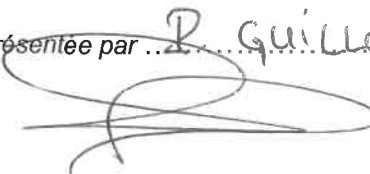
Pour la Fédération FNAF-CGT

Représentée par J. HACHEMIAUD



Pour le CNADEV

Représentée par R. GUILLOTET



Pour la Fédération FGTA-FO

Représentée par D. SEVON



Pour la Fédération CFTC-CSFV

Représentée par R. SOLLARD



Annexe (pour information)
Dispositions légales sur la portabilité
Article L911-8 du Code de la Sécurité sociale

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 :

1° 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 ;

2° Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

3° Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

4° 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 ;

5° 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 ;

6° 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.



