

Accord du 30 novembre 2023 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance harmonisé
dans la branche des activités industrielles de boulangerie-pâtisserie (IDCC 1747) et des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC 2075).

Entre d'une part :

- La Fédération des Entreprises de Boulangerie et de pâtisserie françaises (FEB)
- Le Syndicat National des Industriels et Professionnels des Œufs (SNIPO)

Et, d'autre part :

- La Fédération Générale Agro-alimentaire (FGA-CFDT)
- La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation des Tabacs et activités annexes (FGTA-FO)
- La Fédération Nationale Agroalimentaire et Forêts (FNAF-CGT)
- La Fédération des syndicats CFTC « Commerce, Services et Force de Vente » (CFTC CSFV)
- La Fédération Nationale Agroalimentaire CFE-CGC (CFE-CGC AGRO)

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

Préambule

Par accord collectif de branche étendu en date du 15 avril 2019, les branches professionnelles des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie (IDCC n° 1747) et des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC n° 2075), ont acté, avec leurs organisations syndicales représentatives de salariés respectives, le rapprochement volontaire de leurs champs conventionnels, créant ainsi une seule branche professionnelle.

Forts de ce constat, les partenaires sociaux de la nouvelle branche ont engagé des négociations afin d'aboutir à la mise en place de nouvelles dispositions conventionnelles harmonisées.

Les parties se sont ainsi engagées à harmoniser les dispositions de la Convention Collective Nationale des activités industrielles de boulangerie-pâtisserie et de la Convention Collective Nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs.

Un accord de méthode en date du 5 avril 2022 relatif à l'harmonisation des dispositions des Conventions Collectives Nationales a été conclu ce titre pour organiser ces négociations.

Dans ce cadre, les parties ont convenu en 1^{er} lieu de l'harmonisation des dispositions conventionnelles concernant le régime de prévoyance.

Il est expressément convenu entre les parties, que dans le cadre la poursuite des travaux d'harmonisation, les présentes dispositions du présent accord seront reprises pour être intégrées dans l'accord global portant mise en place d'une convention collective unique.

Article 1 - Objet

Le présent accord a pour objet de mettre en place un régime de prévoyance harmonisé au niveau de la branche.

Ce régime répond aux objectifs suivants :

- La mutualisation des risques au niveau professionnel qui, d'une part, permet de pallier les difficultés rencontrées par certaines entreprises de la profession, généralement de petite taille, lors de la mise en place d'une protection sociale complémentaire et, d'autre part, garantit l'accès aux garanties collectives, sans considération, notamment, d'âge ou d'état de santé ;
- La solidarité entre l'ensemble des entreprises et les salariés de la profession.

Article 2 - Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant des champs d'application de la Convention Collective Nationale des activités industrielles de Boulangerie et de Pâtisserie (IDCC 1747) ainsi que de la Convention Collective Nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de Transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC 2075).

Article 3 - Bénéficiaires des garanties

Les bénéficiaires des garanties, dans les conditions fixées par le présent accord, sont l'ensemble des salariés des entreprises qui relèvent de la Convention Collective Nationale des activités industrielles de Boulangerie et de Pâtisserie (IDCC 1747) ainsi que de la Convention Collective Nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de Transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC 2075) et ce quelle que soit la nature du contrat de travail.

Article 4 - Salaire de référence

Le salaire annuel de référence servant de base au calcul des prestations au titre des garanties incapacité temporaire de travail et invalidité est :

- Le salaire brut complet, toutes primes et gratifications incluses, ayant donné lieu à versement de cotisations sociales, éventuellement rétabli prorata temporis en cas

d'embauche ou d'absence pour maladie / accident au cours de la période de référence, des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail.

Ce salaire est pris en compte dans la limite de 4 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale.

Le salaire annuel de référence servant de base au calcul des prestations au titre des garanties Décès, Rente éducation et Rente de conjoint est :

- le salaire brut complet, primes et indemnités comprises, ayant donné lieu à versement de cotisations sociales, éventuellement rétabli prorata temporis en cas d'embauche ou d'absence pour maladie / accident au cours de la période de référence, des 12 mois civils précédant le décès ou l'invalidité absolue et définitive.

Ce salaire est pris en compte dans la limite de 4 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale.

Article 5 - Définitions des personnes à charge

Au sens du présent accord, sont considérées comme personnes à charge :

- Les enfants de moins de 18 ans à charge au sens de la législation de la Sécurité sociale, du participant ou de son conjoint ;
- Les enfants de moins de 26 ans du participant ou de son conjoint à charge au sens fiscal, à savoir :
 - o Les enfants pris en compte dans le quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;
 - o Les enfants auxquels le participant sert une pension alimentaire (y compris en application d'un jugement de divorce) retenue sur son avis d'imposition à titre de charge déductible du revenu global ;
- Les enfants handicapés si, avant leur 21ème anniversaire, ils sont titulaires de la carte d'invalidé civil (ou de la carte mobilité inclusion) et bénéficiaires de l'allocation des adultes handicapés ;
- Quel que soit leur âge, et sauf déclaration personnelle des revenus, les enfants infirmes, n'étant pas en mesure de subvenir à leurs besoins en raison de leur infirmité et pris en compte dans le quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;
- Les enfants du participant nés « viables » moins de 300 jours après le décès du participant ;
- Toute personne sans activité, reconnue à charge du participant par l'administration fiscale pour le calcul du quotient familial.

Article 6 - Garanties pour le personnel non-cadre

Article 6-1 - Garanties décès, invalidité permanente et totale

Article 6-1-1 - Décès

En cas de décès d'un salarié, il sera versé un capital, exprimé en pourcentage du salaire de référence, dans les conditions suivantes :

Décès toutes causes :

Célibataire, veuf, divorcé, sans personne à charge	75 % du salaire de référence
Marié sans personne à charge	110 % du salaire de référence
Majoration par personne à charge	25 % du salaire de référence

Invalidité absolue et définitive : Est considéré comme atteint d'invalidité absolue et définitive, le participant reconnu invalide par la Sécurité sociale soit comme invalide de 3ème catégorie, soit comme victime d'accident de travail ou de maladie professionnelle bénéficiant de la rente pour incapacité permanente professionnelle, majorée pour recours à l'assistance d'une tierce personne. Lorsque le participant est en état d'invalidité absolue et définitive, le capital prévu ci-dessus en cas de décès, à l'exclusion de la majoration éventuelle pour décès accidentel, lui est versé par anticipation sur sa demande. Ce paiement par anticipation met fin à la garantie décès sur la tête du participant.

Décès par accident :

En cas de décès accidentel du participant, il est prévu le versement au(x) bénéficiaire(s) d'un capital supplémentaire égal à 100 % du capital prévu ci-dessus en fonction de la situation familiale. Le décès est accidentel lorsqu'il est provoqué par un événement extérieur, soudain et involontaire entraînant le décès du participant dans les 12 mois suivant l'accident.

Double effet

Le décès du conjoint survenant postérieurement ou simultanément au décès du participant, entraîne le versement au profit des enfants restant à charge, d'un capital égal à 50 % du capital servi lors du décès du participant, à l'exclusion de la majoration éventuelle pour décès accidentel.

Le conjoint ne doit être ni remarié, ni lié par un PACS au jour de son décès.

Est considéré comme décès simultané à celui du salarié, le décès du conjoint survenant au cours du même événement :

- Sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès,
- Ou lorsque le décès du conjoint survient dans un délai de 24 heures avant le décès du salarié.

La prestation est répartie par parts égales entre les enfants à charge du conjoint, qui étaient initialement à la charge du salarié au jour de son décès.

Allocation Frais d'obsèques

En cas de décès du salarié ou de son conjoint ou d'un enfant à charge au sens fiscal, il est versé une allocation à la personne ayant réglé les frais d'obsèques et le justifiant sur facture, dans la limite des frais réellement engagés.

Le montant de cette allocation est égal à 100 % du Plafond mensuel de la Sécurité Sociale en vigueur au jour du décès.

Bénéficiaires du capital décès

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

- à son conjoint non séparé de droit ou de fait,
- à défaut, à ses enfants, légitimes, reconnus ou adoptifs par parts égales entre eux,

GLG / PBE
TS CC

- à défaut, à ses petits-enfants par parts égales entre eux,
- à défaut, à ses parents ou grands-parents survivants, par parts égales entre eux,
- à défaut, à sa succession pour suivre la dévolution légale.

La part de capital correspondant aux éventuelles majorations pour personne(s) à charge est versée aux personnes ouvrant droit à ces majorations. Lorsque l'enfant est mineur (ou majeur protégé), la majoration est versée à son représentant légal.

Article 6-1-2 – Invalidité/ incapacité permanente et totale

A l'expiration de la période d'incapacité de travail et dès la reconnaissance de l'état d'invalidité ou d'incapacité permanente professionnelle par la Sécurité sociale, le participant perçoit une rente complémentaire.

Prestations

Reconnaissance effectuée par la Sécurité sociale	Montant annuel de la rente complémentaire y compris la rente brute servie par la Sécurité sociale
Invalidité de 1 ^{ère} catégorie	43,5 % du salaire de référence sous déduction de la rente brute versée par la Sécurité Sociale
Incapacité permanente professionnelle dont le taux est compris entre 33 % inclus et 66 %,	48,5 % du salaire de référence sous déduction de la rente brute versée par la Sécurité Sociale
Invalidité de 2 ^{ème} ou 3 ^{ème} catégorie ou taux d'incapacité permanente professionnelle supérieur à 66 %,	72,5 % du salaire de référence sous déduction de la rente brute versée par la Sécurité Sociale

Ces prestations sont versées par quotité mensuelle à terme échu.

La garantie invalidité du salarié est classée :

- En 1^{ère} catégorie, quand son état de santé lui permet de continuer à travailler,
- En 2^{ème} catégorie, quand son état de santé ne lui permet pas de continuer à travailler,
- En 3^{ème} catégorie, quand son état de santé ne lui permet pas de continuer à travailler et que l'assuré est dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie (Est considéré en situation d'invalidité permanente et totale, le salarié reconnu par la Sécurité sociale comme définitivement inapte à toute activité professionnelle et percevant à ce titre une rente d'invalidité 3^{ème} catégorie).

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, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Lorsque la Sécurité Sociale réduit ses prestations, les prestations complémentaires versées sont diminuées à due concurrence.

GLG
CC
PBE
TB

Le service de la rente est maintenu sous réserve du versement de la rente d'invalidité de la sécurité sociale et au plus tard jusqu'à la liquidation d'une pension vieillesse de la Sécurité Sociale ou du décès du salarié.

Article 6-1-3 - Risques exclus

Ne donnent pas lieu à garantie et n'entraînent aucun paiement à la charge de l'organisme assureur, en cas de décès/invalidité permanente et totale, les risques visés aux conditions générales de l'organisme assureur prévues au contrat souscrit par l'entreprise.

Article 6-2 : Garantie rente éducation

Prestations

En cas de décès du salarié, chaque enfant à charge perçoit une rente dans les conditions suivantes :

Jusqu'au 16 ^{ème} anniversaire	8 % du salaire de référence
Du 16 ^{ème} au 18 ^{ème} anniversaire	12 % du salaire de référence
A compter du 18 ^{ème} anniversaire et tant que l'enfant répond à la définition d'enfant à charge mentionnée	16 % du salaire de référence

Si l'enfant est orphelin de père et de mère, la rente est doublée.

Seront ainsi concernés, les enfants, en fonction de leur âge, dans les conditions suivantes :

- Jusqu'à leur 18^{ème} anniversaire, sans condition,
- Jusqu'à leur 26^{ème} anniversaire, et sous condition, soit :
 - o De poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel,
 - o D'être en apprentissage,
 - o De poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle en alternance,
 - o 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,
 - o D'être employés dans un centre d'Aide par le Travail en tant que travailleurs handicapés.

Sont concernés par le présent dispositif, les enfants nés ou à naître du salarié, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus.

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 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.

Paiement de la rente

La rente est versée par trimestre et d'avance.

Elle prend effet à compter du premier jour du trimestre civil suivant le décès du salarié.

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 ou n'est plus à charge.

Lorsque l'enfant est mineur, elle est versée à son représentant légal. Lorsque l'enfant est majeur, elle lui est versée directement.

Article 6-3 - Garantie incapacité temporaire de travail

Il sera versé au salarié, après un an d'ancienneté dans l'entreprise, en arrêt de travail se poursuivant au-delà de la période de maintien de salaire assuré par l'employeur (selon les dispositions en vigueur en la matière dans la branche professionnelle, à la date de prise d'effet de l'avenant n° 22 du 17 novembre 2016), consécutif à une maladie ou à un accident, professionnel ou non, pris en charge par la Sécurité sociale, des indemnités journalières complémentaires, visant à lui garantir de 72,5 % de la 365ème partie du salaire de référence sous déduction des indemnités journalières brutes servies par la Sécurité sociale.

Pour les salariés dont l'ancienneté est inférieure à un an (ne bénéficiant pas du maintien de salaire assuré par l'employeur en raison d'une ancienneté insuffisante), l'indemnisation intervient à compter du 91ème jour d'arrêt de travail continu.

En cas d'épuisement des droits au maintien de salaire tels que définis dans la présente convention collective, l'indemnisation intervient après la période de franchise de 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, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Le service de la rente est maintenu sous réserve du versement de la rente d'invalidité de la sécurité sociale et au plus tard jusqu'à la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ou du décès du salarié. 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, indemnités Pôle emploi...) ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

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 :

- À la date de cessation de versement des indemnités journalières de la Sécurité sociale
- Lors de la reprise du travail,
- Au décès du salarié,
- Lors de la mise en invalidité,
- À la date de liquidation de la pension vieillesse pour inaptitude au travail.

GLG 7
CC
PBE
TB

Article 7 – Garanties pour le personnel cadre

Le bénéfice des dispositions du présent article est ouvert, de manière collective, générale et impersonnelle, à l'ensemble des salariés « cadres » au sens des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, dans les conditions prévues à l'article 3 de cet accord national interprofessionnel.

Dans ce cadre, il est expressément prévu en application du décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021, que la définition des salariés relevant de la catégorie « assimilés cadres » est fixée par les dispositions conventionnelles de branche en vigueur au moment de l'instauration du présent régime dans l'entreprise.

Il est expressément convenu par les parties, sans conséquence sur le caractère collectif et obligatoire du présent régime, que les entreprises de la branche pourront décider d'intégrer ou non les salariés ainsi définis dans la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire. Elles devront pour ce faire établir un acte juridique spécifique : accord collectif, décision unilatérale...

Article 7-1 : Garanties décès, invalidité permanente et totale

Article 7-1-1 - Décès

En cas de décès d'un salarié, il sera versé un capital, exprimé en pourcentage du salaire de référence, dans les conditions suivantes :

Décès toutes causes :

Célibataire, veuf, divorcé, sans personne à charge	180 % du salaire de référence
Marié sans personne à charge	250 % du salaire de référence
Marié avec 1 personne à charge	300 % du salaire de référence
Majoration par personne à charge	50 % du salaire de référence

Invalidité absolue et définitive : Est considéré comme atteint d'invalidité absolue et définitive, le participant reconnu invalide par la Sécurité sociale soit comme invalide de 3ème catégorie, soit comme victime d'accident de travail ou de maladie professionnelle bénéficiant de la rente pour incapacité permanente professionnelle, majorée pour recours à l'assistance d'une tierce personne. Lorsque le participant est en état d'invalidité absolue et définitive, le capital prévu ci-dessus en cas de décès, à l'exclusion de la majoration éventuelle pour décès accidentel, lui est versé par anticipation sur sa demande. Ce paiement par anticipation met fin à la garantie décès sur la tête du participant.

Décès par accident :

En cas de décès accidentel du participant, il est prévu le versement au(x) bénéficiaire(s) d'un capital supplémentaire égal à 100 % du capital prévu ci-dessus en fonction de la situation familiale. Le décès est accidentel lorsqu'il est provoqué par un événement extérieur, soudain et involontaire entraînant le décès du participant dans les 12 mois suivant l'accident.

Le décès est accidentel lorsqu'il est provoqué par un événement extérieur, soudain et involontaire entraînant le décès du salarié dans les douze mois suivant l'accident.

Double effet

Le décès du conjoint survenant postérieurement ou simultanément au décès du participant, entraîne le versement au profit des enfants restant à charge, d'un capital égal à 50 % du capital servi lors du décès du participant, à l'exclusion de la majoration éventuelle pour décès accidentel.

Le conjoint ne doit être ni remarié, ni lié par un PACS au jour de son décès.

Est considéré comme décès simultané à celui du salarié, le décès du conjoint survenant au cours du même événement :

- Sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès,
- Ou lorsque le décès du conjoint survient dans un délai de 24 heures avant le décès du salarié.

La prestation est répartie par parts égales entre les enfants à charge du conjoint, qui étaient initialement à la charge du salarié au jour de son décès.

Est considéré comme décès simultané à celui du participant, le décès du conjoint survenant au cours du même événement :

- Sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre du décès ;
- Sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre du décès.

Décès du conjoint postérieur ou simultané au décès du salarié

En cas de décès du conjoint survenant postérieurement ou simultanément au décès du salarié, il est versé un capital égal à 100 % du capital versé au décès du salarié, à l'exclusion de la majoration éventuelle pour décès accidentel.

Le conjoint ne doit être ni remarié, ni lié par un Pacs au jour de son décès.

Est considéré comme décès simultané à celui du salarié, le décès du conjoint survenant au cours du même événement :

- Sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès,
- Ou lorsque le décès du conjoint survient dans un délai de 24 heures avant le décès du salarié.

La prestation est répartie par parts égales entre les enfants à charge du conjoint, qui étaient initialement à la charge du salarié au jour de son décès.

Allocation Frais d'obsèques

En cas de décès du conjoint du salarié ou d'un enfant à charge du salarié au sens fiscal, il est versé une allocation à la personne ayant réglé les frais d'obsèques et le justifiant sur facture, dans la limite des frais réellement engagés.

En cas de décès d'un enfant à charge, cette allocation est égale à 100 % du Plafond mensuel de la Sécurité Sociale en vigueur au jour du décès.

En cas de décès du conjoint du salarié, cette allocation est égale à 100 % du Plafond mensuel de la Sécurité Sociale en vigueur au jour du décès.

Bénéficiaires du capital décès

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

9
GLB
CC
PBE
TA

- À son conjoint non séparé de droit ou de fait,
- À défaut, à ses enfants, légitimes, reconnus ou adoptifs par parts égales entre eux,
- À défaut, à ses petits-enfants par parts égales entre eux,
- À défaut, à ses parents ou grands-parents survivants, par parts égales entre eux,
- À défaut, à sa succession pour suivre la dévolution légale.

Article 7-1-2 - Invalidité permanente et totale

Prestations

Reconnaissance effectuée par la Sécurité sociale	Montant annuel de la rente complémentaire y compris la rente brute servie par la Sécurité sociale
Invalidité de 1 ^{ère} catégorie Incapacité permanente professionnelle dont le taux est compris entre 33 % inclus et 66 %,	49,5 % du salaire de référence sous déduction de la rente brute versée par la Sécurité Sociale
Invalidité de 2 ^{ème} ou 3 ^{ème} catégorie Incapacité permanente professionnelle dont le taux est supérieur à 66 %,	82,5 % du salaire de référence sous déduction de la rente brute versée par la Sécurité Sociale

Ces prestations sont versées par quotité mensuelle à terme échu.

La garantie invalidité du salarié est classée :

- En 1^{ère} catégorie, quand son état de santé lui permet de continuer à travailler,
- En 2^{ème} catégorie, quand son état de santé ne lui permet pas de continuer à travailler,
- En 3^{ème} catégorie, quand son état de santé ne lui permet pas de continuer à travailler et que l'assuré est dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie (est considéré en situation d'invalidité permanente et totale le salarié reconnu par la Sécurité sociale comme définitivement inapte à toute activité professionnelle et percevant à ce titre une rente d'invalidité 3^{ème} catégorie).

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, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Lorsque la Sécurité Sociale réduit ses prestations, les prestations complémentaires versées sont diminuées à due concurrence.

Le service de la rente est maintenu sous réserve du versement de la rente d'invalidité de la sécurité sociale et au plus tard jusqu'à la liquidation d'une pension vieillesse de la Sécurité Sociale ou du décès du salarié.

Article 7-1-3 - Risques exclus

Ne donnent pas lieu à garantie et n'entraînent aucun paiement à la charge de l'organisme assureur, en cas de décès/invalidité permanente et totale, les risques visés aux conditions générales de l'organisme assureur prévues au contrat souscrit par l'entreprise.

Article 7-2 - Garantie rente éducation

Prestations

En cas de décès du salarié, chaque enfant à charge perçoit une rente dans les conditions suivantes :

Jusqu'au 16 ^{ème} anniversaire	8 % du salaire de référence
Du 16 ^{ème} au 18 ^{ème} anniversaire	12 % du salaire de référence
A compter du 18 ^{ème} anniversaire et tant que l'enfant répond à la définition d'enfant à charge mentionnée	16 % du salaire de référence

Si l'enfant est orphelin de père et de mère, le montant de la rente est doublée.

Seront ainsi concernés, les enfants, en fonction de leur âge, dans les conditions suivantes :

- Jusqu'à leur 18^{ème} anniversaire, sans condition,
- Jusqu'à leur 26^{ème} anniversaire, et sous condition, soit :
 - o De poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel,
 - o D'être en apprentissage,
 - o De poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle en alternance,
 - o 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,
 - o D'être employés dans un centre d'Aide par le Travail en tant que travailleurs handicapés.

Sont concernés par le présent dispositif, les enfants nés ou à naître du salarié, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus.

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 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.

Paiement de la rente

La rente est versée par trimestre et d'avance.

Elle prend effet à compter du premier jour du trimestre civil suivant le décès du salarié.

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, ou n'est plus à charge.

Lorsque l'enfant est mineur, elle est versée à son représentant légal. Lorsque l'enfant est majeur, elle lui est versée directement.

GLG

11

CC

PBE

T M

Article 7-3 - Garantie incapacité temporaire de travail

Il sera versé au salarié, après un an d'ancienneté dans l'entreprise, en arrêt de travail se poursuivant au-delà de la période de maintien de salaire assuré par l'employeur, consécutif à une maladie ou à un accident, professionnel ou non, pris en charge par la Sécurité sociale, des indemnités journalières complémentaires, visant à lui garantir de 87,5 % de la 365^{ème} partie du salaire de référence sous déduction des indemnités journalières brutes servies par la Sécurité sociale.

Pour les salariés dont l'ancienneté est inférieure à un an (ne bénéficiant pas du maintien de salaire assuré par l'employeur en raison d'une ancienneté insuffisante), l'indemnisation intervient à compter du 91^{ème} jour d'arrêt de travail continu.

En cas d'épuisement des droits au maintien de salaire tels que définis dans la présente convention collective, l'indemnisation intervient après la période de franchise de 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, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Le service de la rente est maintenu sous réserve du versement de la rente d'invalidité de la sécurité sociale et au plus tard jusqu'à la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ou du décès du salarié. 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, indemnités Pôle emploi...) ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

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 :

- À la date de cessation de versement des indemnités journalières de la Sécurité sociale
- Lors de la reprise du travail,
- Au décès du salarié,
- Lors de la mise en invalidité,
- À la date de liquidation de la pension vieillesse pour inaptitude au travail.

Article 8 - Cotisations

Article 8-1 : Pour le régime salarié non-cadre

Les cotisations sont calculées sur la rémunération brute annuelle, toutes primes et indemnités confondues, supportant les charges sociales. Elles sont partagées entre l'employeur et le salarié à raison d'une répartition calculée comme suit :

- Sur la tranche A/ tranche B : 0,913 % à la charge de l'employeur ;
- Sur la tranche B/ tranche B : 0,397% pour le salarié ;
- Soit un total de 1,31%.

L'affectation des cotisations aux diverses prestations du régime est fixée comme suit :

	Employeur	Salarié
	TA/ TB	TA/ TB
Décès - IAD	0,099%	0,043%
Allocation Obsèques	0,007%	0,003%
Rente éducation	0,084%	0,036%
Incapacité de travail		0,315%
Invalidité	0,723%	
Total	0,913%	0,397%

Les cotisations sont réglées par l'entreprise par trimestre à terme échu.

Article 8-2 : Pour le régime salarié cadre

Article 8-2-1 : Cotisations

Les cotisations sont calculées sur la rémunération brute annuelle, toutes primes et indemnités confondues, supportant les charges sociales. Elles sont partagées entre l'employeur et le salarié à raison d'une répartition calculée comme suit :

- Sur la tranche A : 1,54 % entièrement à la charge de l'employeur,
- Sur la tranche B : 1,096 % pour l'employeur et 1,096 % pour le salarié.

L'affectation des cotisations aux diverses prestations du régime est fixée comme suit :

	Employeur		Salarié	
	Tranche A	Tranche B	Tranche A	Tranche B
Décès IAD	0,66%	0,245%	-	0,245%
Allocations obsèques	0,01%	0,005%	-	0,005%
Rente éducation OCIRP	0,12%	0,06%	-	0,06%
Incapacité de travail	0,25%	0,335%	-	0,335%
Invalidité	0,50%	0,451%	-	0,451%
Total	1,54%	1,096%	-	1,096%

Les cotisations sont réglées par l'entreprise par trimestre à terme échu.

GLG

13

CC

 TB PBE

Article 8-2-2 - Dispositions spécifiques pour les entreprises relevant du secteur des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC 2075).

Pour limiter l'impact financier de l'affiliation au présent régime pour les entreprises relevant du des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs, qui à ce jour, ont une répartition de la cotisation au financement régime de prévoyance sur la base de 50 % entreprise – 50 % salariés, il est convenu que ces dernières disposeront au plus tard jusqu'au 1^{er} janvier 2025 pour appliquer la nouvelle répartition de la cotisation telle que prévue à l'article 8-2-1 du présent accord.

Elles pourront continuer d'appliquer une répartition égalitaire entre elle et les salariés sous réserve de respecter le taux de cotisation globale. En tout état de cause, pour l'année 2024, les entreprises appliquant le régime de branche du secteur des Œufs devront prendre à leur seule charge l'augmentation du taux de cotisation au titre de l'année de 2024.

Au terme de l'année 2024, elles devront appliquer la répartition fixée par le présent accord.

Article 9 - Traitement des périodes de suspension du contrat de travail

Conformément aux règles administratives en vigueur et notamment à l'instruction interministérielle DSS/3C/5B/2021/127 du 17 juin 2021, le bénéfice des garanties mises en place par les présents régimes est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail sont suspendus, pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- D'un maintien, total ou partiel, de salaire ;
- D'indemnités journalières 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 ;
- D'un revenu de remplacement versé par l'employeur. Ce cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...).

Sont notamment concernées les périodes de suspension du contrat de travail liées à une maladie, une maternité ou un accident ainsi que les périodes d'activité partielle et d'activité partielle de longue durée, dès lors qu'elles sont indemnisées.

Dans cette hypothèse, l'entreprise verse la même contribution que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisations.

Les cotisations salariales continueront à être précomptées sur le montant de la rémunération maintenue et l'entreprise maintiendra sa participation patronale.

Dans les cas de suspension de contrat non visés par les présentes (congé sabbatique, etc.), la couverture est automatiquement suspendue.

Le bénéficiaire peut demander à l'organisme assureur le maintien de sa couverture avec paiement de la cotisation à sa charge intégrale (part patronale et part salariale), directement auprès de cet organisme.

Article 10 - Portabilité des droits du régime de prévoyance collective

Article 10 -1 - Conditions d'ouverture des droits et garanties maintenues

Sont bénéficiaires du maintien à titre gratuit des garanties suivantes, les anciens salariés des entreprises relevant du présent accord, dont la rupture du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvre droit à prise en charge par le régime de l'assurance chômage.

Cette portabilité vise, sous réserve d'en remplir les conditions, les garanties étendues suivantes de l'accord précité :

- Garantie Décès, Invalidité permanente et totale des salariés cadres et non cadres ;
- Garantie Rente Éducation des salariés cadres et non cadres ;
- Garantie incapacité temporaire de travail des salariés cadres et non cadres.

Article 10-2 - Garantie invalidité des salariés cadres et non cadres dans les conditions prévues par chacun de ces articles.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits aient été ouverts chez le dernier employeur, au titre du régime de prévoyance conventionnel.

Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur au niveau du régime de prévoyance conventionnel, dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité.

De ce fait, en cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

Conformément à la loi du 14 juin 2013, afin d'améliorer l'information du salarié quittant l'entreprise, l'employeur devra signaler le maintien des garanties dans le certificat de travail et informer l'organisme de prévoyance de la cessation du contrat de travail, dans un délai d'un mois.

Par ailleurs, la notice d'information fournie par l'organisme assureur et remise au salarié par l'employeur doit mentionner les conditions d'application de la portabilité.

L'ancien salarié doit justifier auprès de l'organisme assureur qu'il remplit les conditions pour bénéficier du maintien des garanties prévoyance, susvisées, tant au niveau des conditions d'ouverture, que de leur maintien, conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

À ce titre, il transmet notamment à l'organisme assureur un justificatif de l'ouverture de ses droits à indemnisation chômage et s'engage à l'informer en cas de reprise d'une activité professionnelle et dès lors qu'il ne bénéficie plus d'aucune indemnisation au titre du chômage.

Ces dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié.

Article 10-3 - Durée et limites de la portabilité

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 12 mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse, à la date de l'événement :

- lorsque le participant reprend un autre emploi,
- ou dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage,
- ou en cas de liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité sociale,
- ou en cas de décès du participant,
- ou en cas de suppression des dispositions conventionnelles concernées.

En revanche, 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 maintien des garanties dont la durée n'est pas prolongée pour autant.

Conformément, à ce qui précède, dès qu'il en a connaissance, l'ancien salarié (ou ses ayants droits en cas de décès) doit informer l'organisme assureur, de toute cause entraînant la cessation anticipée des garanties.

Article 10-4 - Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini au titre de l'article 4 de l'accord précité, 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 rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de rupture, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

En tout état de cause, l'indemnisation prévue ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle l'ancien salarié ouvre droit et qu'il aurait perçues 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. Il en sera de même si la date théorique de fin de droit à l'allocation chômage survient au cours de la période d'indemnisation.

Pour la détermination du traitement de base, sont exclues les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de rupture, indemnités compensatrices de congés payés, primes de précarité et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

Article 11 - Reprise des risques en cours

L'entreprise qui adhère au présent régime de prévoyance doit, dès son adhésion, produire la liste déclarative des salariés en arrêt de travail, sous réserve que le contrat de travail soit toujours en vigueur.

L'indemnisation de ces salariés intervient dans les conditions légales et réglementaires applicables qui seront précisées dans les conditions générales de l'organisme assureur.

Article 12 - Changement d'organisme assureur

Dans l'hypothèse du changement d'organisme assureur au sein de l'entreprise par le présent accord, les modalités de maintien des prestations au sein des entreprises et les conditions de revalorisation futures sont celles définies par la réglementation et les conditions des contrats d'assurances des organismes concernés.

Article 13 - Mise en place du régime

Les entreprises disposant déjà d'un régime de prévoyance à la date d'effet du présent accord, peuvent maintenir leur contrat auprès de l'organisme auquel elles adhèrent, sous réserve que le contrat garantisse les mêmes risques à un niveau de prestations au moins équivalent, apprécié risque par risque.

Article 14 – Prise en compte des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Il est rappelé que dans le cadre de la négociation ayant abouti au présent accord, conformément aux dispositions de l'article 2261-23-1 du Code du travail, les partenaires sociaux signataires ont pris en considération les principes suivants dans le cadre de leur négociation :

- Le principe d'égalité de traitement entre les salariés ;
- La configuration des entreprises du secteur d'activité concerné et notamment les attentes et contraintes d'organisation des entreprises de moins de 50 salariés représentant une part importante des entreprises de ce secteur.

En conséquence, compte tenu de l'objet du présent accord, lequel a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises du secteur, quelque soit leur effectif, les partenaires sociaux ont convenu qu'il n'y avait pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Article 15 – Suivi de l'accord

Les partenaires sociaux se réuniront une fois tous les ans afin de dresser un bilan de l'application du présent accord et s'interroger sur l'opportunité d'une éventuelle révision.

Article 16 – Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales qui lui sont applicables.

Article 17 – Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par une partie signataire conformément aux dispositions légales qui lui sont applicables.

Cette dénonciation devra être notifiée à l'ensemble des autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception.

Article 18 - Date d'entrée en vigueur - durée – extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

GLG 17
ce
PBE

Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L.2231-6 et D.2231-2 du Code du travail.

Pour les entreprises appliquant déjà les dispositions du régime de branche mutualisé de la Boulangerie Pâtisserie, les dispositions du présent accord s'appliquent au 1^{er} janvier 2024.

Pour toutes les autres entreprises, les dispositions du présent accord s'appliquent au plus tard au 1^{er} janvier 2025.

En tout état de cause, au 1^{er} janvier 2025, les dispositions du présent accord annuleront et remplaceront toutes les dispositions conventionnelles antérieures du champ d'application mentionné à l'article 1.

Le présent accord fera également l'objet d'une demande d'extension selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Fait à Paris, le 30 novembre 2023

18
GLG
TB
PBE

ORGANISATIONS SIGNATAIRES

Organisations professionnelles représentatives :

- FEDERATION DES ENTREPRISES DE BOULANGERIE ET PATISSERIE – FEB

- SYNDICAT NATIONAL DES INDUSTRIELS ET PROFESIONNELS DES ŒUFS - SNIPO

T. BARTLET

Organisations syndicales représentatives :

- FEDERATION GENERALE AGROALIMENTAIRE – F.G.A. - C.F.D.T.

E. POMMIER-BUFFAT

- FEDERATION GENERALE DES TRAVAILLEURS DE L'AGRICULTURE DE L'ALIMENTATION, DES TABACS ET DES SECTIONS CONNEXES – F.G.T.A. – F.O.

C - CRETIER

- FEDERATION NATIONALE AGROALIMENTAIRE ET FORESTIERE – F.N.A.F. - C.G.T.

- LA FEDERATION DES SYNDICATS CFTC « COMMERCE, SERVICES ET FORCE DE VENTE » - C.F.T.C. – C.S.F.V.

- FEDERATION NATIONALE AGROALIMENTAIRE – C.F.E. - C.G.C.

G. LE GAU

Le Gau