

<p>Convention collective nationale des industries charcutières (salaisons, charcuteries, conserves de viandes) / IDCC 1586</p> <p>Accord 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</p>

Table des matières

Préambule	2
Article 1 – Salariés bénéficiaires	3
Article 2 – Garanties minimales obligatoires	3
Article 2.1. Garantie décès toutes causes ou invalidité permanente et totale versées en cas d'arrêt de travail	3
Article 2.1.1. Capital décès toutes causes	4
Article 2.1.2. Invalidité permanente et totale	4
Article 2.1.3. Double effet	4
Article 2.1.4. Allocations obsèques	5
Article 2.1.5. Bénéficiaires du capital décès/ invalidité permanente totale	6
Article 2.1.6. Personnes à charge	6
Article 2.1.7. Concubin/ partenaire de Pacs	7
Article 2.2. Garantie rente éducation	7
Article 2.2.1. Montant de la rente	7
Article 2.2.2. Paiement de la rente	8
Article 2.3. Garantie rente viagère handicap	8
Article 2.3.1. Montant et service de la rente viagère handicap	8
Article 2.3.2. Bénéficiaires	9
Article 2.3.3. Reconnaissance de l'état d'handicap ou d'invalidité	9
Article 2.4. Garantie incapacité de travail	9
Article 2.4.1. Définition de la garantie	9
Article 2.4.2. Montant de la garantie	10
Article 2.4.3. Durée de service des prestations	10
Article 2.5. Garantie invalidité	10
Article 2.5.1. Définition de la garantie	10
Article 2.5.2. Montant de la prestation	11
Article 2.5.3. Durée des prestations	11
Article 3 – Maintien et cessation des garanties de prévoyance	11
Article 4 – Salaire de référence	12

Article 5 – Revalorisations des prestations	13
Article 6 – Portabilité des droits de prévoyance complémentaire	13
Article 6.1. Bénéficiaires et garanties maintenues	13
Article 6.2. Durée	14
Article 6.3. Limites	14
Article 6.4. Salaire de référence	15
Article 6.5. Incapacité de travail	15
Article 6.6. Financement de la portabilité	15
Article 6.6.1 Répartition de la cotisation	15
Article 6.6.2 Assiette de calcul des cotisations	16
Article 7 – Adhésion des entreprises	16
Article 7.1. Liberté de choix de l'organisme assureur	16
Article 7.2. Garanties minimales	16
Article 7.3. Dispositions impératives	16
Article 8 – Changement d'organisme assureur	17
Article 9 – Reprise des sinistres en cours	17
Article 10 – Modalités pour les entreprises de moins de 50 salariés	18
Article 11 – Champ d'application, durée et date d'effet	18
Article 12 – Révision et dénonciation	18
Article 12.1 – Révision	18
Article 12.2 – Dénonciation	19
Article 13 – Dépôt, extension et publicité	19

Préambule

Considérant les dispositions légales en matière de cotisations de prévoyance ainsi que les régimes existants dans les entreprises relevant de la branche, les partenaires sociaux ont décidé de mettre en place un régime de prévoyance minimum conventionnel obligatoire au profit des salariés dits « cadres », liés par un contrat de travail, tels que visés aux articles 2.1 et 2.2 de l'ANI Prévoyance du 17 novembre 2017.

La mise en place de ce dispositif de protection sociale complémentaire permet de :

- Développer la protection sociale des salariés en assurant des prestations minimum en cas de décès ou d'invalidité permanente et totale au profit de leurs familles et de leurs proches ;
- Valoriser l'attractivité de la branche (et fidéliser les salariés de la branche) grâce à une protection sociale complémentaire visant les salariés actuels et futurs ainsi que leur entourage familial ;

- Faciliter l'accès à des dispositifs d'assurance, à un coût avantageux, pour l'ensemble des entreprises de branche quel que soit leur taille.

Sous réserve des dispositions de l'article L.2253-3 du Code du travail, le présent accord est d'application directe et obligatoire dans les entreprises relevant de la branche et dispense ces dernières des formalités de mise en place relatives aux régimes collectifs obligatoires de prévoyance.

Au-delà de ce régime de base obligatoire, les entreprises restent libres de mettre en place des régimes supplémentaires dont les garanties complèteraient celles instituées par le présent accord.

Article 1 – Salariés bénéficiaires

Les bénéficiaires des garanties prévues au présent accord sont l'ensemble des 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 ainsi visés, pour l'application du présent dispositif, les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention collective nationale des industries charcutières et relevant de la classification conventionnelle suivante : l'ensemble des cadres à partir du niveau VIII, coefficient 350 et plus, ainsi que les techniciens et agents de maîtrise du niveau VII (coefficients 300 à 345).

L'accord du 29 octobre 2024 relatif à l'intégration de certains salariés à la catégorie des cadres pour le bénéfice de garanties collectives de protection sociale complémentaire définit à son article 1^{er}, les salariés non-cadres qui peuvent être intégrés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collectives de protection sociale complémentaire, conformément au décret 2021-1002 du 30 juillet 2021.

Ainsi, conformément à l'agrément APEC en date du 21 mars 2025, les techniciens et agents de maîtrise des niveaux IV, V et VI, soit les emplois rattachés aux coefficients 200 à 295 inclus, peuvent être intégrés à la catégorie des cadres pour le bénéfice de garanties de protection sociale complémentaire, conformément au décret n°2021-1002 du 30 juillet 2021.

L'exercice de cette faculté suppose une formalisation expresse par l'entreprise.

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

Article 2 – Garanties minimales obligatoires

Le présent dispositif de prévoyance prévoit les garanties suivantes :

Article 2.1. Garantie décès toutes causes ou invalidité permanente et totale versées en cas d'arrêt de travail

Les bénéficiaires sont les salariés tels que définis par le présent accord à l'article 1, sans condition d'ancienneté.

Article 2.1.1. Capital décès toutes causes

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 versé en une seule fois au(x) bénéficiaire(s) désignés, un capital dont le montant est fixé en pourcentage du salaire annuel de référence.

Une majoration est versée par personne à charge supplémentaire (au-delà de la première personne à charge), en fonction d'un % du salaire de référence.

	Tranche 1 (Tranche A)	Tranche 2 (Tranche B)
Capital de base		
Exprimé en % du salaire de référence		
En cas de décès du salarié :		
<i>Quelle que soit la situation familiale du participant sans personne à charge</i>	300%	300%
<i>Quelle que soit la situation familiale du participant avec une personne à charge</i>	300%	300%
<i>Majoration par personne à charge supplémentaire (au-delà de la première personne à charge)</i>	60%	60%

Article 2.1.2. Invalidité permanente et totale

Dès la reconnaissance de l'invalidité permanente et totale par la Sécurité sociale, le salarié peut percevoir par anticipation, à sa demande, un capital équivalent à celui prévu en cas de décès (y compris les majorations familiales) toutes causes, défini à l'article 2.1.1.

Ce versement met fin à la garantie décès. Cette garantie cesse au plus tard à la date de liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale.

Est considéré en situation d'invalidité permanente et totale :

- Le salarié reconnu invalide 3^{ème} catégorie au sens de l'article L. 341-4 du Code de la sécurité sociale ;
- Ou la victime d'un accident du travail bénéficiaire d'une rente pour incapacité permanente et totale, majorée pour recours à une tierce personne pour accomplir les actes ordinaires de la vie.

Article 2.1.3. Double effet

En cas de décès du conjoint du/de la salarié(e), de son/sa partenaire lié(e) par un Pacs ou de son/sa concubin(e) notoire, quel que soit son âge, survenant simultanément ou postérieurement à celui/celle du/de la salarié(e), un deuxième capital est versé aux enfants à charge.

Est considéré comme :

- Simultané, le décès du/de la conjoint(e) ou du/de la partenaire lié(e) par un Pacs ou du/de la concubin(e) notoire qui survient dans les 24 heures qui suivent ou qui précèdent le décès du salarié ;
- Postérieur, le décès du/de la conjoint(e) ou du/de la partenaire lié(e) par un Pacs ou du/de la concubin(e) notoire qui survient au maximum dans les 365 jours qui suivent le décès du salarié.

Ce capital est égal au capital décès versé au titre du/de la salarié(e) (hors majoration pour personne à charge), et réparti à parts égales entre les enfants à charge du/de la conjoint(e), du/de la partenaire lié(e) par un Pacs ou du/de la concubin(e) qui étaient initialement à la charge du/de la salarié(e).

	Tranche 1 (Tranche A)	Tranche 2 (Tranche B)
Capital supplémentaire		
Exprimé en % du capital de base		
<i>En cas de décès du conjoint s'il est simultané à celui du salarié dans les 24H ou si postérieur dans les 365 jours qui suivent le décès du salarié.</i>	100%	100%

Article 2.1.4. 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 : 125 % du plafond mensuel de la sécurité sociale ;
- En cas de décès d'un enfant de plus de 12 ans : 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Conformément à l'article L.132-3 du Code des assurances, aucune prestation n'est versée si le défunt est une personne âgée de moins de 12 ans.

	Tranche 1 (Tranche A)	Tranche 2 (Tranche B)
Allocation		
Exprimé en % du PMSS		
En cas de décès :		
Du salarié	150%	150%
Du conjoint, concubin notoire ou partenaire de Pacs	125%	125%
D'un enfant de plus de 12 ans	100%	100%

Article 2.1.5. Bénéficiaires du capital décès/ invalidité permanente totale

Le capital est versé :

- En cas d'invalidité permanente et totale : au/à la salarié(e) lui/elle-même ;
- En cas de décès : au(x) bénéficiaire(s) expressément désigné(s) par le/la salarié(e).

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

- au/à la conjoint(e) non séparé(e) de corps judiciairement, ni divorcé ;
- à défaut, au/à la partenaire lié(e) par un Pacs ;
- à défaut, au concubin notoire ;
- à défaut, aux enfants du salarié (nés, à naître, adoptés) par parts égales ;
- à défaut, aux parents du salarié par parts égales ;
- à défaut, à autres héritiers par parts égales.

Les majorations familiales sont versées au bénéfice de la personne concernée. Si l'enfant est mineur ou majeur protégé, la prestation est versée à son représentant légal.

Article 2.1.6. Personnes à charge

Sont considérés comme personnes à charge :

- Les enfants du salarié, indépendamment de leur position fiscale, dont la filiation avec le salarié, y compris adoptive, est légalement établie :
 - o jusqu'à leur 18e anniversaire, sans condition,
 - o jusqu'à leur 26e 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 ;
 - o jusqu'à leur 30e 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.

Article 2.1.7. Concubin/ partenaire de Pacs

Un concubin est une 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.

Un/une partenaire de Pacs est une personne liée au salarié par un pacte civil de solidarité tel que défini à l'article 515-1 du Code civil.

Article 2.2. Garantie rente éducation

Les bénéficiaires sont les salariés tels que définis par le présent accord à l'article 1, sans condition d'ancienneté.

Article 2.2.1. Montant de la rente

En cas de décès ou d'Invalidité Permanente et totale d'un salarié, est versé à chacun des enfants à charge une rente annuelle temporaire dont le montant est fixé en pourcentage du plafond annuel de la sécurité sociale.

La rente est doublée pour les orphelins des deux parents.

Le montant annuel de cette rente varie en fonction de l'âge de l'enfant, la rente est dite alors « progressive par palier ». Un palier court du lendemain de la date du décès ou de l'Invalidité Permanente et totale du salarié, ou du lendemain du dernier jour du palier précédent, jusqu'à la fin du trimestre civil au cours duquel l'enfant atteint l'âge limite prévu.

	Tranche 1 (Tranche A)	Tranche 2 (Tranche B)
Rente temporaire		
Exprimé en % du salaire de référence par enfant à charge		
En cas de décès du salarié :		
Enfant jusqu'au 16 ^e anniversaire	8% <i>(Le montant annuel ne pourra être inférieur à 3.900 euros)</i>	8% <i>(Le montant annuel ne pourra être inférieur à 3.900 euros)</i>
Enfant au-delà et jusqu'au 18 ^e anniversaire	10% <i>(Le montant annuel ne pourra être inférieur à 4.800 euros)</i>	10% <i>(Le montant annuel ne pourra être inférieur à 4.800 euros)</i>
Enfant au-delà et jusqu'à 25 ans révolus, en cas de poursuite d'études ou événements assimilés <i>(au sens des dispositions prévues selon la définition d'enfant à charge retenue)</i>	10% <i>(Le montant annuel ne pourra être inférieur à 4.800 euros)</i>	10% <i>(Le montant annuel ne pourra être inférieur à 4.800 euros)</i>
Ou jusqu'au 30 ^e anniversaire en cas de contrat d'apprentissage		

Article 2.2.2. Paiement de la rente

La rente est versée par trimestre et d'avance.

Elle prend effet :

- Au 1^{er} jour du mois civil suivant la date du décès ou de l'invalidité permanente et totale du salarié, si les demandes de prestations comportant les pièces justificatives requises ont été déposées dans un délai d'un an ;
- Sinon, à compter du 1^{er} jour du mois suivant le dépôt de la demande complète.

Le versement cesse à la fin du trimestre civil au cours duquel l'enfant cesse de remplir les conditions d'attribution pour bénéficier de la rente.

Lorsque l'enfant est mineur, la rente est versée au conjoint non déchu de ses droits parentaux ou, à défaut, au tuteur légal ou à toute autre personne assumant la charge effective de l'enfant.

Lorsqu'il est majeur, elle lui est versée directement.

Article 2.3. Garantie rente viagère handicap

Les bénéficiaires sont les salariés, tels que définis par le présent accord à l'article 1, sans condition d'ancienneté.

Article 2.3.1. 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, une rente viagère handicap est versé à ce dernier, sous réserve des conditions ci-dessous.

Le montant mensuel de la rente viagère est fixé à 604,02 euros par mois (valeur au 1^{er} janvier 2026).

Le versement de cette rente met fin à la garantie décès, lorsque celle-ci est mobilisée par anticipation en cas d'invalidité permanente et totale.

La rente est versée trimestriellement, à terme d'avance, à chaque enfant handicapé ou invalide tel que prévu ci-après ou à son représentant légal.

Elle prend effet à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la date du décès du salarié ou la reconnaissance de son invalidité permanente et totale.

Elle est versée jusqu'au décès du bénéficiaire.

Article 2.3.2. Bénéficiaires

Bénéficie de la rente viagère, l'enfant reconnu handicapé ou invalide, tel que défini ci-après, d'un salarié décédé ou en invalidité permanente et totale.

Article 2.3.3. Reconnaissance de l'état d'handicap ou d'invalidité

Est considéré comme bénéficiaire de cette garantie :

- L'enfant du salarié (filiation y compris adoptive légalement établie), atteint d'une infirmité physique et/ou mentale l'empêchant :
 - o soit d'exercer une activité professionnelle dans des conditions normales de rentabilité ;
 - o soit, s'il est âgé de moins de 18 ans, d'acquérir une instruction ou une formation professionnelle d'un niveau normal, (au sens de l'article 199 septies 2° du Code général des impôts) ;
- Ou l'enfant en charge reconnu invalide dans une mesure équivalente à une invalidité de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie par la sécurité sociale, justifiée par un avis médical ;
- Ou encore l'enfant bénéficiant :
 - o de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
 - o ou de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du Code de l'action sociale et des familles (ou carte « mobilité inclusion »).

L'état de handicap ou d'invalidité est apprécié à la date du décès ou de la reconnaissance d'invalidité permanente et totale du salarié.

Article 2.4. Garantie incapacité de travail

Article 2.4.1. Définition de la garantie

Les bénéficiaires sont les salariés tels que définis par le présent accord à l'article 1, sans condition d'ancienneté.

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie de la vie courante ou un accident pris en charge par la sécurité sociale, il sera versé aux salariés des indemnités journalières complémentaires.

Le montant de l'indemnité journalière versée par la Sécurité sociale ne peut être supérieur à la perte de gain journalier liée à la réduction de l'activité résultant du travail à temps partiel.

En cas de rupture du contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, les salariés bénéficiaires d'indemnités journalières complémentaires au moment de cette rupture, continueront à les percevoir jusqu'à leur terme.

En application de la circulaire ACOSS du 4 février 2014, une clause d'ancienneté ne peut plus conditionner l'accès aux prestations tout en imposant une cotisation dès l'entrée dans l'entreprise (position reprise par la doctrine administrative du Bulletin officiel de la sécurité sociale – BOSS).

Article 2.4.2. Montant de la garantie

Le régime de prévoyance prend en charge une indemnisation égale à 75 % du salaire de référence sous déduction des indemnités journalières brutes de CSG et CRDS de la sécurité sociale pour les cadres ayant 1 an d'ancienneté ; sous déduction des indemnités journalières brutes de la sécurité sociale et des droits à maintien de salaire.

Concernant les salariés cadres ayant moins d'un an d'ancienneté, les prestations ne sont versées qu'au terme d'une période de franchise d'une durée de 160 jours continus.

En cas d'arrêts de travail successifs, il est fait application d'une nouvelle période de franchise si la reprise d'activité a été supérieure à 6 mois, jour pour jour, en règle générale et à 1 an pour les salariés en arrêt de longue maladie, bénéficiaire à l'article L. 324-1 du Code de la sécurité sociale.

Article 2.4.3. Durée de service des prestations

Les prestations sont servies :

- pendant la durée du service des indemnités journalières de la sécurité sociale ;
- ou soit jusqu'à la reprise du travail ou la fin du contrat à durée déterminée ;
- ou soit jusqu'au 1 095e jour d'arrêt de travail pour les salariés bénéficiant du maintien de salaire de l'entreprise ;
- ou jusqu'à la date de mise en invalidité,
- et au plus tard à la date de liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale.

En cas de rupture du contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, les salariés bénéficiaires d'indemnités journalières complémentaires au moment de cette rupture, continueront à les percevoir jusqu'à leur terme.

Article 2.5. Garantie invalidité

Les bénéficiaires sont les salariés tels que définis par le présent accord à l'article 1, sans condition d'ancienneté.

Article 2.5.1. Définition de la garantie

En cas de reconnaissance par la Sécurité sociale d'une invalidité ou pour ceux dont l'invalidité résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle entraînant une incapacité

permanente partielle supérieure ou égale à 33 %, une prestation est versée en complément de celle versée par la sécurité sociale.

Article 2.5.2. Montant de la prestation

Le montant des garanties s'élève à :

- 1re catégorie ou incapacité permanente partielle comprise entre 33 % et 66 % : rente de 48 % du salaire de référence déduction faite des prestations versées par la sécurité sociale ;
- 2e catégorie ou incapacité permanente partielle supérieure à 66 % : rente de 75 % du salaire de référence déduction faite des prestations versées par la sécurité sociale ;
- 3e catégorie ou incapacité permanente partielle supérieure à 66 % : rente de 75 % du salaire de référence déduction faite des prestations versées par la sécurité sociale.

En aucun cas, le cumul d'un revenu d'activité, de la rente de la sécurité sociale et de la rente d'invalidité ne peut conduire le salarié à percevoir un revenu supérieur à 100 % de son salaire net d'activité.

Article 2.5.3. Durée des prestations

Jusqu'à la date de liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale.

En cas de rupture du contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, les salariés bénéficiaires d'une rente d'invalidité complémentaire au moment de cette rupture, continueront à la percevoir jusqu'à son terme.

Article 3 – Maintien et cessation des garanties de prévoyance

Sauf disposition contraire mentionnée ci-après, la suspension du contrat de travail du salarié entraîne la suspension des garanties.

Toutefois, les garanties sont maintenues, moyennant le paiement des cotisations, pour les salariés :

- dont le contrat de travail est suspendu pour congé ou absence, dès lors qu'ils bénéficient, pendant toute cette période, d'un maintien total ou partiel de salaire par l'employeur ou d'indemnités journalières de la sécurité sociale, ou encore d'indemnités complémentaires financées au moins partiellement par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou par l'intermédiaire d'un tiers ;
- en arrêt de travail pour maladie ou accident, invalidité ou incapacité permanente professionnelle, bénéficiant à ce titre des prestations en espèces de la sécurité sociale ;
- dont le contrat de travail est suspendu et qui perçoivent un revenu de remplacement versé par l'employeur, notamment :

- dans le cadre d'une situation d'activité partielle ou d'activité partielle de longue durée, lorsque l'activité est totalement suspendue ou que les horaires de travail sont réduits ;
- ou au titre de périodes de congés rémunérés par l'employeur (reclassement, mobilité, etc.).

L'assiette des cotisations et des prestations à retenir dans ce cas correspond au montant de l'indemnisation versée pendant la suspension du contrat de travail (y compris le cas échéant 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, dès lors que les prestations de la sécurité sociale au titre de la maladie, de l'accident ou de l'invalidité/incapacité permanente professionnelle sont versées sans interruption depuis cette date.

Ce maintien des garanties cesse à compter de 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 ⁽¹⁾ ;
- Décès du participant.

Le maintien des garanties prend effet dès la date de cessation du contrat de travail.

L'employeur signale le maintien des garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

L'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues par le présent dispositif de portabilité.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

(1) Cette disposition ne s'applique pas aux salariés en situation de cumul emploi-retraite, dès lors qu'ils remplissent les conditions d'ouverture des droits aux prestations en espèces de la Sécurité sociale.

Article 4 – Salaire de référence

Sous réserve des dispositions de l'article 2 relative à l'assiette des cotisations et des prestations, le salaire de référence servant de base au calcul des prestations décès et de la rente éducation correspond au salaire brut annuel (tranches 1 et 2 ou tranches A ou B) soumis à cotisation au cours des quatre trimestres civils précédant :

- Le décès ;
- La déclaration en invalidité permanente et totale ;
- Ou, le cas échéant, l'arrêt de travail si celui-ci a précédé le décès en lien avec une maladie ou une invalidité.

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

La tranche 1 (T1 ou TA) correspond à la fraction du salaire brut dans la limite du plafond annuel de la sécurité sociale. La tranche 2 (T2 ou TB) correspond à la fraction de salaire comprise entre ce plafond et quatre fois celui-ci.

En conséquence, le salaire de référence pris en compte au titre des tranches T1 (TA) et T2 (TB) est limité à quatre plafonds annuels de la sécurité sociale.

Article 5 – Revalorisations des prestations

Les prestations versées au titre du présent régime, à savoir :

- Les indemnités journalières complémentaires ;
- Les rentes d'invalidité ;
- Les rentes d'éducation ;
- Et les rentes viagères handicap ;

Sont revalorisées chaque année au 1^{er} janvier sur la base de l'indice de revalorisation déterminé dans le contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur.

Article 6 – Portabilité des droits de prévoyance complémentaire

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

Article 6.1. Bénéficiaires et garanties maintenues

En cas de cessation du contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à une indemnisation par le régime obligatoire d'assurance chômage, les salariés bénéficient du maintien des garanties suivantes, sous réserve que celles-ci aient été ouvertes pendant l'exécution de leur contrat :

- Article 2.1 : Garantie décès toutes causes ou invalidité permanente et totale ;
- Article 2.2 : Garantie rente éducation ;
- Article 2.3 : Garantie rente viagère handicap ;
- Article 2.4 : Garantie incapacité de travail ;
- Article 2.5 : Garantie invalidité.

Le droit à portabilité s'applique lorsque la couverture complémentaire du salarié au titre du régime de prévoyance était effectivement ouverte durant le contrat de travail.

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité, sauf dispositions spécifiques prévues aux articles suivants.

Les droits garantis par le régime de prévoyance au titre de l'incapacité temporaire ne peuvent 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 perçu au titre de la même période.

Article 6.2. Durée

Le maintien des garanties prend effet à compter de la date de cessation du contrat de travail du salarié et s'applique pendant une durée équivalente à celle de son indemnisation par le régime d'assurance chômage, dans la limite de :

- La durée du dernier contrat de travail ;
- Ou le cas échéant, la durée cumulée des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur.

L'employeur signale le maintien des garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

L'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues par le présent dispositif de portabilité.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

La durée de portabilité est appréciée en mois calendaires, le cas échéant arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder douze mois.

Article 6.3. Limites

En tout état de cause, le maintien des garanties prend fin dans les cas suivants :

- Lorsque le salarié ne peut plus justifier, auprès de l'organisme assureur, de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- A la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;
- En cas de décès du salarié ;
- En cas de non-renouvellement ou de résiliation du contrat collectif de prévoyance souscrit par l'employeur, sauf en cas de défaillance économique de l'entreprise consécutive à une cessation d'activité.

La suspension temporaire des allocations chômage, notamment pour cause de maladie ou tout autre motif, n'a pas pour effet de prolonger la durée du maintien des garanties, qui demeure limitée à la période initialement définie.

L'ancien salarié (ou ses ayants droit en cas de décès) s'engage à informer l'organisme assureur sans délai de tout événement entraînant une cessation anticipée du maintien des garanties.

Sont notamment visées les situations suivantes :

- Impossibilité de justifier de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- Survenance de la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale.

Article 6.4. Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations dans le cadre du maintien des garanties est déterminé selon les mêmes modalités que pour les salariés en activité, pour chacune des garanties concernées.

Il est précisé que la période de référence prise en compte est celle précédant la date de cessation du contrat de travail.

Les sommes liées à la cessation du contrat de travail (notamment indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés, et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel) sont exclues du calcul du salaire de référence.

Article 6.5. Incapacité de travail

Les indemnités journalières complémentaires sont calculées conformément aux dispositions de l'article 4.4 du présent accord.

En tout état de cause, le montant global de l'indemnisation ne peut conduire le bénéficiaire à percevoir une somme supérieure au montant de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle il a droit, et qu'il aurait perçue pour la même période.

Dans l'hypothèse où l'allocation chômage n'a pas encore été versée, son montant est reconstitué sur la base des règles du régime d'assurance chômage en vigueur au jour de l'incapacité.

Article 6.6. Financement de la portabilité

Article 6.6.1 Répartition de la cotisation

Le maintien des garanties dans le cadre du présent dispositif de portabilité est financé conjointement par les cotisations des entreprises et des salariés en activité, réparties à égalité entre :

- La part patronale (50%) ;
- Et la part salariale (50%).

Ce mode de financement s'applique à toutes les cessations de contrat de travail intervenant à compter de la date d'adhésion de l'entreprise au présent régime.

En application de l'article L.2252-2 du Code du travail et de l'article 1^{er} de l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, les employeurs s'engagent à verser une cotisation à leur charge exclusive, égale à 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de sécurité sociale.

Elle est affectée par priorité à la couverture d'avantages en cas de décès.

Article 6.6.2 Assiette de calcul des cotisations

L'assiette des cotisations est fixée par référence au salaire brut déclaré par l'employeur à l'URSSAF dans la limite des tranches 1 et tranche 2 :

- Tranche 1 : fraction inférieure ou égale plafond de la sécurité sociale (tranche de rémunération limitée au PASS) ;
- Tranche 2 : fractions supérieure à une fois et inférieure ou égale à quatre fois le plafond de la sécurité sociale.

Article 7 – Adhésion des entreprises

Article 7.1. Liberté de choix de l'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 7.2. Garanties minimales

L'adhésion doit permettre à minima l'application intégrale des garanties prévues par le dispositif conventionnel.

A cet effet, le contrat fait expressément référence au présent accord.

Article 7.3. Dispositions impératives

Les garanties offertes sont conformes aux dispositions de la Loi n°89-1009 du 31 décembre 1989 dite « Loi Evin ». A ce titre, notamment, d'une part, conformément à son article 2, aucune sélection médicale individuelle ne peut être opérée à l'occasion de l'entrée en vigueur des garanties dans les entreprises. D'autre part, sont expressément prévus dans les contrats ou les adhésions souscrites, les maintiens de prestations et de garanties prévus aux articles 7 et 7-1 de cette même Loi.

Les garanties offertes sont également conformes aux dispositions de l'article L.912-3 du Code de la sécurité sociale. Ainsi, notamment, et sauf disposition contraire des contrats ou adhésions souscrits par les entreprises, en cas de changement d'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.

L'ancien assureur maintient la garantie décès aux salariés en incapacité de travail ou invalidité avant le changement d'organisme assureur, à qui il verse des prestations à ce titre, et ce, tant qu'il verse ces prestations arrêt de travail. Il garantit que la revalorisation des bases de calcul des prestations relative à la couverture du risque décès est au moins égale à celle déterminée par le contrat ou l'adhésion qui a fait l'objet de la résiliation.

Article 8 – Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur, les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes dispositions sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel 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 9 – Reprise des sinistres en cours

La prise en charge des « encours » à la date d'effet du contrat d'adhésion entre l'entreprise et l'organisme assureur s'effectue selon les modalités reprises ci-dessous.

L'entreprise qui adhère au présent régime doit, dès son adhésion, produire la liste déclarative des salariés en arrêt de travail pour maladie, accident ou invalidité sous réserve que le contrat de travail soit toujours en vigueur, ainsi que la liste déclarative des rentes éducation et rentes viagères en cours de service par un éventuel ancien assureur.

Sont couverts les salariés visés au contrat d'adhésion dont le contrat de travail est toujours en vigueur, qui se trouvent être en arrêt de travail à compter ou postérieurement à la date d'effet de l'adhésion de l'entreprise au présent régime de prévoyance ainsi que ceux couverts au titre de la reprise des encours définie ci-après :

- si l'entreprise n'a pas souscrit antérieurement à la date d'effet du contrat d'adhésion, auprès d'un organisme assureur, un contrat garantissant le risque incapacité de travail, ses salariés en arrêt de travail seront indemnisés dans les conditions définies au présent régime ;
- si l'entreprise a souscrit antérieurement auprès d'un organisme assureur, un contrat garantissant les risques incapacité de travail et invalidité, les prestations indemnités journalières et les rentes d'invalidité seront revalorisées dans les conditions prévues par le présent régime.

En cas de changement d'état pathologique ou d'accident, les salariés, en incapacité de travail devenant invalides, seront indemnisés dans les conditions définies à l'article 2.5, sauf si le droit à une prestation d'invalidité est né pendant une période garantie par le contrat de l'assureur précédent.

Concernant la garantie décès et conformément à l'article 7-1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (dite loi Evin), celle-ci sera maintenue par le précédent assureur au profit des salariés ou anciens salariés bénéficiant de prestations incapacité ou invalidité complémentaires à la date de la résiliation du contrat de prévoyance.

Sous cette réserve, les garanties décès, rente éducation et rente viagère définies aux articles 2.1, 2.2 et 2.3 s'appliquent aux salariés en arrêt de travail dont le contrat de travail est en cours, à la date d'adhésion de l'entreprise.

Afin d'assurer l'équilibre technique, l'organisme assureur calculera, au vu de la déclaration des risques en cours effectuée par l'entreprise, la prime nécessaire à la constitution des provisions correspondant à l'indemnisation intégrale. La prime complémentaire devra être payée par l'entreprise. »

Article 10 – Modalités 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 accord vise à instaurer un régime collectif obligatoire de prévoyance dont doivent bénéficier les salariés visés à l'article 1^{er} du présent avenant relevant de la Convention collective nationale des industries charcutières et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

Article 11 – Champ d'application, durée et date d'effet

Le champ d'application du présent accord est la branche des industries charcutières.

Il est rattaché à la Convention collective nationale des industries charcutières (IDCC 1586) et à la Convention collective nationale de la boyauderie (IDCC 1543) dont les champs d'applications ont été fusionnés par arrêté ministériel du 23 janvier 2019.

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2026 pour les entreprises adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire ou pour les entreprises qui appliquent les accords de branche à leur date d'effet, et au plus tard le 1^{er} jour du mois qui suit l'arrêté d'extension pour les autres entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective.

Article 12 – Révision et dénonciation

Article 12.1 – Révision

Le présent texte peut être révisé à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du Code du travail.

La demande de révision sera adressée par une organisation représentative de salariés dans la branche ou par l'organisation professionnelle d'employeurs, par lettre recommandée avec accusé de réception, à chacune des parties signataires du présent avenant.

A la demande d'engagement de procédure de révision, sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apporter au présent avenant.

La Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) des industries charcutières devra se réunir dans un délai d'un mois suivant la date d'envoi de la demande de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du Code du travail.

Article 12.2 – Dénonciation

Le présent avenant pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires en respectant un délai de préavis de trois mois.





En cas de dénonciation, l'avenant 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 aux articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail.

Article 13 – Dépôt, extension et publicité

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 accord fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension en application des articles L. 2231-6, D. 2231-2 et L. 2261-24 du Code du travail.

Le présent accord fera également l'objet d'une publication sur la base de données nationale, dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Fait à Paris, le 3 novembre 2025

Organisation	Signature
La Fédération des entreprises françaises de charcuterie traiteur – FICT 9, boulevard Malesherbes – 75008 Paris	
La Fédération Générale Agro-Alimentaire – C.F.D.T. 47-49, avenue Simon Bolivar – 75950 Paris Cedex 19	
La Fédération Nationale Agro-Alimentaire – C.F.E.- C.G.C. Agro 26, rue de Naples – 75008 Paris	
La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et des Activités annexes – F.O. 15, avenue Victor Hugo – 92170 Vanves	
La Fédération Agro-Alimentaire et Forestière – C.G.T. 263, rue de Paris – Case 428 – 93514 Montreuil Cedex	
La Fédération des Syndicats Commerce, Services et Force de Vente – CFTC – CSFV 34, Quai de la Loire – 75019 Paris	