ACCORD RELATIF A UN REGIME DE PREVOYANCE DANS LA BRANCHE DES INDUSTRIES ET DES COMMERCES EN GROS DES VINS, CIDRES, SPIRITUEUX, SIROPS, JUS DE FRUITS ET BOISSONS DIVERSES DU 1^{ER} AVRIL 2015

SOMMAIRE:

Préambule

Article 1 - Champ d'application

Article 2 - Degré élevé de solidarité

Article 3 – Gestion du régime

Article 4 - Bénéficiaires à titre obligatoire

Article 5 – Prestations du régime de prévoyance

Article 6 – Cotisations

Article 7 – Revalorisation des prestations

Article 8 - Conditions de suspension et de cessation des garanties

Article 9 – Portabilité des droits de prévoyance

Article 10 – Comité paritaire de suivi du régime

Article 11 – Durée et entrée en vigueur

Article 12 - Révision

Article 13 - Dénonciation de l'accord

Article 14 - Dépôt et extension

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche des Industries et des Commerces en gros des Vins, Cidres, Spiritueux, Sirops, Jus de fruits et Boissons diverses ont élaboré, négocié et conclu un accord instituant principalement un régime obligatoire de prévoyance (incapacité, invalidité, décès) afin d'apporter aux salariés de la branche des garanties de base en la matière.

Concomitamment, il a été également conclu un accord relatif à un régime complémentaire de frais de santé dans la branche des Industries et des Commerces en gros des Vins, Cidres, Spiritueux, Sirops, Jus de fruits et Boissons diverses.

Page 1 sur 24

En effet, il est apparu essentiel aux partenaires sociaux de :

- instituer des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité et comprenant à ce titre des prestations à caractère non directement contributif;
- rendre la branche attractive, en matière de protection sociale complémentaire, à l'égard des actuels et futurs collaborateurs ;
- faciliter l'accès à des dispositifs d'assurance, à un coût avantageux, à l'ensemble des entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Afin de garantir l'accès de l'ensemble des salariés de la branche aux garanties collectives définies par le présent accord sans considération, notamment, d'âge ou d'état de santé, les partenaires sociaux ont estimé nécessaire d'organiser la mutualisation des risques auprès d'organismes assureurs recommandés après une procédure de consultation et de mise en concurrence de différents opérateurs d'assurance en 2014, dans des conditions de transparence, d'impartialité et d'égalité de traitement entre les candidats.

C'est ainsi que les partenaires sociaux ont procédé à l'appel d'offres auprès d'organismes assureurs sur la base d'un cahier des charges, établi en concertation.

Bien évidemment, au-delà de ces régimes de base obligatoires, les entreprises ont la faculté de mettre en place des régimes supplémentaires dont les garanties s'ajouteraient à celles instituées par le présent accord.

Article 1 - Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises comprises dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Vins, Cidres, Jus de Fruits, Sirops, Spiritueux et Liqueurs de France du 13 février 1969 et remplace l'accord du 14 février 2003 en vigueur à la date de signature du présent accord, et ne peut être la cause de dispositions moins favorables tant en matière de garanties que de répartition des cotisations entre employeurs et salariés.

Il est préconisé aux entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale, d'adhérer à un organisme assureur recommandé par la branche, et d'y affilier la totalité de leurs salariés au plus tard à compter du 1^{er} janvier 2016.

Les entreprises ayant instauré un régime de prévoyance obligatoire avant l'entrée en vigueur du présent accord, ont la possibilité de ne pas adhérer aux organismes recommandés par la branche, dès lors que les garanties assurées couvrent les mêmes prestations à un niveau supérieur ou égal à celles définies dans le présent accord.

Enfin, les entreprises ayant instauré un régime de prévoyance obligatoire avant l'entrée en vigueur du présent accord, mais dont les garanties assurées ne couvrent pas les mêmes prestations à un niveau supérieur ou égal à celles définies dans le présent accord, devront adapter leurs garanties à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord et au plus tard le 1^{er} janvier 2016.

Page 2 sur 24

9 pm PP ce 44

En tout état de cause, le choix de l'organisme assureur incombe à l'employeur, qui recueille préalablement l'avis des représentants du personnel lorsqu'ils existent. L'organisme choisi par l'entreprise assure la collecte des cotisations et le versement des prestations correspondant au moins aux dispositions prévues par le présent accord.

Article 2 – Degré élevé de solidarité

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

La négociation a été menée avec la volonté d'instaurer un régime obligatoire, collectif, responsable et solidaire.

Ce régime a pour vocation de permettre aux entreprises, au travers d'un degré élevé de solidarité de bénéficier d'actions et d'outils à caractère non contributif pour les entreprises et pour les salariés relevant de la branche des Industries et des Commerces en gros des Vins, Cidres, Spiritueux, Sirops, Jus de fruits et Boissons diverses.

La Commission Sociale Paritaire a décidé de constituer un fonds d'actions sociales spécifiquement dédié à la branche et géré par les organismes d'assurance recommandés.

Ce fonds d'actions sociales est commun au régime de prévoyance de la branche des Industries et des Commerces en gros des Vins, Cidres, Spiritueux, Sirops, Jus de fruits et Boissons diverses résultant du présent accord, et au régime de complémentaire frais de santé de la branche des Industries et des Commerces en gros des Vins, Cidres, Spiritueux, Sirops, Jus de fruits et Boissons diverses du 1^{er} avril 2015.

Son financement annuel est assuré par une part égale à 2% des cotisations versées au titre de l'année et à 5% des résultats créditeurs des régimes de prévoyance et de complémentaire frais de santé de la branche. Il permet de subventionner la mise en place d'une politique de prévention et d'accompagnement répondant à des exigences sociales, solidaires et de prévention au bénéfice des salariés de la branche, conformément aux orientations, aux règles de fonctionnement et aux modalités d'attribution définies par la Commission Sociale Paritaire, dans la limite du montant disponible du fonds d'actions sociales.

Ce financement annuel incombe également aux entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, et ayant choisi d'adhérer à un organisme assureur autre que ceux co-recommandés. Ces entreprises verseront cette part des cotisations à leur organisme qui la reversera aux organismes co-recommandés. Cela doit donc permettre à l'ensemble des entreprises et des salariés de la branche des Industries et des Commerces en gros des Vins, Cidres, Spiritueux, Sirops, Jus de fruits et Boissons diverses, de bénéficier du fonds d'actions sociales.

La Commission Sociale Paritaire en assure annuellement le contrôle dans le cadre du rapport annuel sur les comptes des régimes de branche, et vérifie que la mise en œuvre par les

Page 3 sur 24

organismes d'assurance auprès desquels le fonds a été placé en gestion est conforme aux orientations et aux modalités qu'elle a définies.

La Commission Sociale Paritaire a décidé que le fonds d'actions sociales assurerait le financement:

- Des actions de prévention concernant les risques professionnels ou d'autres objectifs de la politique de santé, relatifs notamment aux comportements en matière de consommation médicale. Ces actions de prévention pourront relayer des actions prioritaires dans des domaines identifiés comme tels dans le cadre de la politique de santé, notamment des campagnes nationales d'information ou de formation, ou prévoir des actions propres à la branche et visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer les conditions de vie au travail et la santé des salariés ;
- D'un forfait de sevrage alcoolique par bénéficiaire, permettant le remboursement total ou partiel du coût non pris en charge par la Sécurité Sociale ;
- Des prestations d'action sociale, comprenant notamment :
 - Soit à titre individuel, l'attribution, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de secours individuels aux salariés et ayants droit:
 - Soit à titre collectif, pour les salariés ou leurs ayants droit : l'attribution d'aides leur permettant de faire face à la perte d'autonomie, y compris au titre des dépenses résultant de l'hébergement d'un adulte handicapé dans un établissement médico-social, aux dépenses liées à la prise en charge d'un enfant handicapé ou à celles qui sont nécessaires au soutien apporté à des aidants familiaux.

Il est constitué, au sein du régime de prévoyance, un observatoire de la santé au travail, permettant plus aisément aux entreprises de se situer dans l'environnement de la branche.

Par ailleurs, les partenaires sociaux et les organismes co-recommandés mettent en œuvre tout type d'actions de prévention collective accessibles aux salariés et aux entreprises ayant adhéré à l'un des organismes co-recommandés par la branche. Pour se faire, il sera fait appel aux organismes co-recommandés qui useront de leur propre fonds d'actions sociales déjà constitué.

Tout comme les actions mises en œuvre au travers du fonds d'actions sociales dédié à la branche, ces actions de prévention pourront notamment porter sur les dépendances et la perte d'autonomie y compris au titre des dépenses résultant de l'hébergement d'un adulte handicapé dans un établissement médico-social, aux dépenses liées à la prise en charge d'un enfant handicapé ou à celles qui sont nécessaires au soutien apporté à des aidants familiaux.

Par ailleurs, une sensibilisation sur la thématique du handicap à destination des employeurs et des salariés sera proposée chaque année par les organismes assureurs.

Page 4 sur 24

PP CC 41.

Article 3 – Gestion du régime

Article 3.1 - Les organismes co-recommandés

La procédure de mise en concurrence mise en œuvre conformément aux articles D. 912-1 et suivants du Code de la Sécurité Sociale a permis à la Commission Sociale Paritaire de procéder à la co-recommandation de plusieurs organismes d'assurance pour une durée de cinq années.

- Il s'agit de : KLESIA Prévoyance : institution de prévoyance régie par le Titre III du Livre IX du Code de la Sécurité Sociale, dont le siège social est situé 4-22, rue Marie-Georges Picquart – 75017 PARIS
 - Malakoff-Médéric Prévoyance : institution de prévoyance régie par le Titre III du Livre IX du Code de la Sécurité Sociale, dont le siège social est situé 21, rue Laffitte - 75317 PARIS

Ces deux organismes assurent l'ensemble des risques à l'exception de la rente éducation et de la rente de conjoint qui sont assurées par l'OCIRP (Union d'institutions de prévoyance régie par le Code de la Sécurité Sociale, dont le siège social est situé 17, rue de Marignan – 75008 PARIS).

Conformément à l'article L. 912-1 du Code de la Sécurité Sociale, les partenaires sociaux réexamineront les modalités d'organisation de la recommandation dans un délai qui ne pourra pas excéder cinq ans à compter de l'entrée en vigueur du présent accord. A cette fin, les partenaires sociaux se réuniront au moins six mois avant le terme de la recommandation.

Article 3.2 - Gestion administrative

La gestion administrative est déléguée auprès d'un tiers indépendant par les organismes assureurs co-recommandés.

Il lui sera confié tant la gestion du régime mis en place dans le cadre du présent accord, que celle qui résulte de l'accord relatif à un régime complémentaire frais de santé dans la branche des Industries et des Commerces en gros des Vins, Cidres, Spiritueux, Sirops, Jus de fruits et Boissons diverses.

Article 4 - Bénéficiaires à titre obligatoire

Le bénéfice des garanties visées à l'article 5 du présent accord, est ouvert au profit de l'ensemble des salariés cadres et non cadres des entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Vins, Cidres, Jus de Fruits, Sirops, Spiritueux et Liqueurs de France du 13 Février 1969, dès lors qu'ils ont une ancienneté d'au moins trois mois à compter de leur inscription dans les effectifs de l'entreprise.

Sont bénéficiaires du régime de base obligatoire de prévoyance :

- l'ensemble des salariés de l'entreprise (ayant une ancienneté d'au moins trois mois),
- les salariés dont le contrat de travail est suspendu pour maladie ou accident (y compris accident du travail et maladie professionnelle) et indemnisés par la Sécurité Sociale,
- les salariés dont le contrat de travail est suspendu, quel qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant la période, du maintien de salaire, total ou partiel ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'entreprise,
- les mandataires sociaux titulaires d'un contrat de travail, ou sous réserve du Procès-Verbal du Conseil d'Administration, les mandataires sociaux, qui ne sont pas titulaires d'un contrat de travail, mais qui, sur le fondement de l'article L. 311-3 du Code de la Sécurité Sociale, sont assimilés à des salariés.

L'adhésion des salariés bénéficiaires au régime conventionnel de base est obligatoire.

L'employeur peut également souscrire, afin de mettre en place une couverture collective à adhésion obligatoire, à l'un des deux niveaux optionnels présentant des garanties plus élevées.

En application des dispositions de l'article L. 911-1 du Code de la Sécurité Sociale, les garanties Prévoyance pourront être acquises dans le cadre d'un contrat collectif et à adhésion obligatoire, aux salariés cadres et non cadres dès la date d'entrée des salariés dans les effectifs de l'entreprise.

Si tel n'est pas le cas, s'ils le souhaitent, les salariés cadres et non cadres pourront dans le cadre d'un régime Prévoyance facultatif, bénéficier des garanties acquises aux salariés cadres et non cadres dès leur date d'entrée dans les effectifs de l'entreprise. Ils seront alors redevables de l'intégralité de la cotisation correspondante, excepté si l'employeur souhaite en prendre en charge une partie.

Article 5 – Prestations du régime de prévoyance : Garantie Incapacité temporaire totale de travail - Décès - Invalidité, Rente de conjoint et Rente éducation

Article 5.1 - Assiette des prestations : salaire de référence

A défaut d'indications particulières dans les articles du présent accord qui suivent, et notamment ceux présentant des tableaux de garanties, il sera retenu pour le calcul des garanties le salaire de référence du salarié.

Le salaire de référence pour le calcul des prestations est égal aux salaires bruts (y compris primes, gratifications et rappels de salaire dus au titre des 12 mois civils précédant l'événement), plafonnés à 4 fois le plafond de la Sécurité Sociale ayant donné lieu à cotisations

Page 6 sur 24

au titre des 12 mois civils précédant l'événement, ou reconstitués en tenant compte des augmentations générales de salaire dont le salarié aurait bénéficié s'il avait été en activité.

Selon la nature ou le niveau de la garantie, ce salaire peut être brut ou net des cotisations de la Sécurité Sociale.

Article 5.2 - Garantie incapacité temporaire totale de travail

Le régime conventionnel de base prévoit le paiement d'indemnités journalières complémentaires à celles de la Sécurité Sociale, en cas d'arrêt total temporaire de travail du salarié par suite de maladie ou d'accident du travail ou de maladie professionnelle, dès lors qu'il bénéficie des prestations en espèces prévues à l'article L. 321-1 du Code de la Sécurité Sociale (maladie et accident de droit commun) ou à l'article L. 433-1 du Code de la Sécurité Sociale.

Le régime de prévoyance garantit le versement d'indemnités journalières dont le montant est défini dans les tableaux figurant à l'article 5.9 du présent accord, sur la base du salaire brut de référence, sous déduction des indemnités journalières brutes versées par le régime général de la Sécurité Sociale.

Ces indemnités journalières complémentaires seront versées à l'issue d'une période de franchise en nombre de jours d'arrêt de travail continus, définie dans les tableaux figurant à l'article 5.9 du présent accord.

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

Lorsque le régime de base suspend ses prestations, les prestations complémentaires sont elles aussi suspendues.

Dans tous les cas, le versement des indemnités journalières complémentaires cesse au plus tard :

- dès la fin du versement des indemnités journalières de la Sécurité Sociale, et au plus tard au 1095^{ème} jour d'arrêt de travail,
- ala date d'attribution d'une pension d'invalidité par la Sécurité Sociale,
- à la date de reprise du travail,
- au décès du salarié, (hormis les indemnités dues avant la survenance du décès)
- 🚁 à la liquidation de la pension vieillesse,
- au versement d'une rente accident du travail.

Pour les salariés non cadres ne justifiant pas de l'ancienneté nécessaire pour bénéficier de l'indemnisation au titre du maintien de salaire conventionnel, résultant de l'application de la Convention Collective Nationale des Vins, Cidres, Jus de Fruits, Sirops, Spiritueux et Liqueurs

Page **7** sur **24**

Mu PP CC

24

de France, l'indemnisation prévue par le régime de prévoyance de branche débutera à l'issue d'une franchise en nombre de jours d'arrêt de travail continus, définie dans les tableaux figurant à l'article 5.9 du présent accord.

Article 5.3 - Garantie Invalidité

Le régime conventionnel de base prévoit le paiement d'une rente lorsque le salarié justifie d'une invalidité permanente telle que définie à l'article L.341-4 du Code de la Sécurité Sociale, et pour laquelle il perçoit de la part de la Sécurité Sociale une pension d'invalidité, sous déduction de la prestation brute (hors majoration pour tierce personne dans le cas d'une invalidité de 3ème catégorie) versée par la Sécurité Sociale.

En cas d'invalidité permanente définie à l'article L. 341-4 du Code de la Sécurité Sociale, il est versé au salarié une rente complétant celle servie par la Sécurité Sociale, dont le montant est défini dans les tableaux figurant à l'article 5.9 du présent accord (exceptés les cas où il est expressément fait référence au salaire net dans les tableaux).

La rente d'invalidité est servie dès la notification de l'état d'invalidité par la Sécurité Sociale et pendant toute la durée de l'invalidité du salarié.

En tout état de cause, le versement des prestations prévues ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle salariée.

Le versement de la rente cesse au plus tard :

- lorsque le salarié n'est plus reconnu invalide par la Sécurité Sociale ou ne perçoit plus de rente d'accident du travail de la Sécurité Sociale ;
- à la date de transformation de la pension invalidité en pension vieillesse par la Sécurité
 Sociale;
- au jour du décès.

Article 5.4 - Garantie Décès toutes causes

Le régime de base obligatoire de prévoyance prévoit le paiement d'un capital en cas de décès du salarié, quelle qu'en soit la cause. Le capital garanti comprend un capital de base, auquel peuvent s'ajouter des majorations de capital en fonction de la situation de famille du salarié à la date du décès.

Le capital de base est défini dans les tableaux figurant à l'article 5.9 du présent accord.

En cas de survenance d'une invalidité absolue et définitive (IAD), le régime obligatoire de base prévoit le paiement anticipé du capital décès au salarié, si lui ou son représentant en fait la

Page **8** sur **2**4

demande suivant la notification de la Sécurité Sociale (sauf cas de force majeure). Le paiement anticipé du capital décès entraîne la cessation immédiate de toutes les garanties dont bénéficie le salarié, sauf les garanties double effet, Rente éducation et Rente de conjoint.

Bénéficiaires du capital décès

Le salarié a la possibilité de désigner le ou les bénéficiaires du capital à verser au titre du présent accord.

En dehors d'une désignation particulière expresse dûment notifiée par le participant, le capital décès est versé selon l'ordre de priorité ci-après :

- au conjoint du salarié légalement marié, non séparé de corps judiciairement à la date de l'événement donnant lieu à prestation ;
- ou au partenaire lié au participant par un pacte civil de solidarité (Pacs) à la date de l'événement donnant lieu à prestation ;
- ou à défaut au concubin du salarié;
- ou à défaut, aux enfants du salarié nés, à naître, vivants ou représentés par parts égales entre eux ;
- à défaut, aux ascendants du participant par parts égales entre eux ;
- à défaut, aux héritiers déterminés par l'ordre de dévolution successorale.

Article 5.5 - Garantie double effet

En cas de décès du conjoint avant l'âge de liquidation de ses droits à la pension retraite, simultané ou postérieur à celui du salarié, le régime prévoit qu'un capital supplémentaire est versé aux enfants du salarié ou à leur tuteur.

Le montant de ce capital supplémentaire est défini dans les tableaux figurant à l'article 5.9 du présent accord.

Cette garantie cesse à la date de remariage du conjoint ou de la signature par celui-ci d'un nouveau PACS, ou à la liquidation des droits à la pension retraite du conjoint.

Article 5.6 - Garantie frais d'obsèques

Le régime de base obligatoire de prévoyance prévoit le versement d'une allocation en cas de décès du salarié inscrit aux effectifs de l'entreprise, de son conjoint ou d'un enfant à charge, quelle qu'en soit la cause.

Le montant de cette allocation est défini dans les tableaux figurant à l'article 5.9 du présent accord.

L'allocation est versée à celui qui a engagé et réglé les dépenses, sur production d'un justificatif établi par une société de pompes funèbres, sans pouvoir excéder les sommes engagées.

Page **9** sur **24**

M pp ce

Us.

Article 5.7 - Garantie Rente de conjoint

En cas de décès du salarié, le régime obligatoire prévoit le versement au conjoint survivant d'une rente, dont le montant annuel est calculé en appliquant le pourcentage défini à l'article 5.9 du présent accord à l'assiette de prestations.

Il est versé au conjoint survivant une rente viagère ou une rente temporaire.

Est considéré comme conjoint, pour le régime de prévoyance :

- Le conjoint judiciairement non séparé de corps ; Soit la personne mariée au salarié ou liée au salarié par un pacte civil de solidarité.
- Le concubin pourrait être assimilé à un conjoint s'il s'agit de la personne vivant maritalement avec le salarié sous réserve que les deux conditions cumulatives suivantes soient remplies:
 - o qu'ils soient tous deux libres de tout lien matrimonial,
 - o que le salarié ait déclaré son concubinage lors de son affiliation, ou dans les six mois suivant l'organisation de la vie commune si celle-ci est postérieure à sa date d'affiliation, avec production d'un certificat de vie commune délivré par la mairie ou de tout justificatif de domicile commun de nature contractuelle ou émanant d'un organisme administratif.

Article 5.8 - Garantie Rente éducation

Le régime de base obligatoire prévoit le service d'une rente aux enfants à charge du salarié en cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive (IAD) du salarié durant la période de garantie.

Cette rente est une rente temporaire versée pour chacun des enfants à charge du salarié dont le montant est calculé en appliquant le pourcentage défini dans les tableaux figurant à l'article 5.9 du présent accord.

Les cas suivants font apparaître les enfants réputés à charge du salarié pour l'ensemble des garanties prévues dans le présent accord et notamment pour la garantie de rente éducation indépendamment de la position fiscale :

- les enfants à naître ;
- les enfants nés viables ;
- 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 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.

Page 10 sur 24

Sont également considérés comme enfants à charge au moment du décès du participant, les enfants du participant, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :

- Jusqu'à leur 18ème anniversaire, sans condition.
- Jusqu'à leur 26ème 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);
- d'être en apprentissage ;
- 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 et 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 ESAT (établissement et service d'aide par le travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés.
- Sans limitation de durée en cas d'invalidité avant le 26ème anniversaire, équivalente à l'invalidité de deuxième ou troisième catégorie de la Sécurité Sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé ou tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalide civil, sous réserve d'être âgé de moins de 26 ans à la date du décès du parent participant.

Page 11 sur 24

M

Article 5.9 - Niveaux de garanties du régime

Pour le collège non cadre :

o Base obligatoire

Nature de la garantie	Pourcentage de la garantie
Garanties Décès toutes causes	
Célibataire, veuf, divorcé ou séparé sans enfant à charge	100% du salaire annuel brut de référence
Marié, pacsé, concubin sans enfant à charge	100% du salaire annuel brut de référence
Tout salarié avec un enfant à charge	110% du salaire annuel brut de référence
Majoration par enfant à charge supplémentaire	10% du salaire annuel brut de référence
Invalidité absolue et définitive	100% du capital décès toutes causes
Garantie Double effet	100% du capital décès toutes causes
Garantie Frais d'obsèques	100% Plafond Mensuel de la Sécurité
	Sociale
Garantie Rente de Conjoint	
Rente temporaire versée jusqu'à l'âge légal de liquidation de la	10% du salaire annuel brut de référence
retraite à taux plein (sans condition de pension de réversion)	
Garantie Rente Education	
De 0 au 16 ^{ème} anniversaire	6% du salaire annuel brut de référence
Du 16 ^{ème} anniversaire au 26 ^{ème} anniversaire	8% du salaire annuel brut de référence
La rente est versée sous conditions après le 18ème anniversaire	
Garantie Incapacité de travail	
En relais du maintien de salaire prévu dans la convention	Franchise maximum de 115 jours
collective	
Indemnité journalière y compris part Sécurité Sociale	75% du salaire brut de référence
Garantie Invalidité	
1 ^{ère} catégorie	Néant
2 ^{ème} et 3 ^{ème} catégorie, y compris part Sécurité Sociale	60% du salaire brut de référence

4 Mu Page 12 sur 24

o Niveau 1 optionnel collectif

Nature de la gerantie	Pourcentage de la garantie
Garanties Décès toutes causes	and the second second
Célibataire, veuf, divorcé ou séparé sans enfant à charge	150% du salaire annuel brut de référence
Marié, pacsé, concubin sans enfant à charge	200% du salaire annuel brut de référence
Tout salarié avec un enfant à charge	250% du salaire annuel brut de référence
Majoration par enfant à charge supplémentaire	50% du salaire annuel brut de référence
Invalidité absolue et définitive	100% du capital décès toutes causes
Garantie Double effet	100% du capital décès toutes causes
Garantie Frais d'obsèques	100% Plafond mensuel de la Sécurité
	Sociale
Garantie Rente de Conjoint	
Rente viagère en relais des pensions de réversion	0.25% TA x (agefin – X)
Où agefin = âge légal de liquidation de la retraite à taux plein	+ 0.50% x TB (agefin – X)
Où X = âge du salarié au moment du décès	
Garantie Rente Education	
De 0 au 16 ^{ème} anniversaire	10% du salaire annuel brut de référence
Du 16 ^{ème} anniversaire au 26 ^{ème} anniversaire	12% du salaire annuel brut de référence
La rente est versée sous conditions après le 18 ^{ème} anniversaire	
Garantie Incapacité de travail	
En relais du maintien de salaire prévu dans la convention	Franchise maximum de 90 jours
collective	
Ramenée à 3 jours en cas d'hospitalisation	
Non bénéficiaire de la CCN (ancienneté inférieure à 1 an)	Franchise de 90 jours
Indemnité journalière y compris part Sécurité Sociale	75% du salaire brut de référence
Garantie Invalidité	
1 ^{ère} catégorie, y compris part Sécurité Sociale	42% du salaire brut de référence
2 ^{ème} et 3 ^{ème} catégorie, y compris part Sécurité Sociale	70% du salaire brut de référence

Page 13

PP CC

o Niveau 2 optionnel collectif

Nature de la garantie	Pourcentage de la garantie
Garanties Décès toutes causes	
Célibataire, veuf, divorcé ou séparé sans enfant à charge	250% du salaire annuel brut de référence
Marié, pacsé, concubin sans enfant à charge	250% du salaire annuel brut de référence
Tout salarié avec un enfant à charge	300% du salaire annuel brut de référence
Majoration par enfant à charge supplémentaire	50% du salaire annuel brut de référence
Invalidité absolue et définitive	100% du capital décès toutes causes
Garantie Double effet	100% du capital décès toutes causes
Garantie Frais d'obsèques	100% Plafond mensuel de la Sécurité
	Sociale
Garantie Rente de Conjoint	
Rente viagère (sans condition de pension de réversion)	10% du salaire annuel brut de référence
Garantie Rente Education	
De 0 au 16 ^{ème} anniversaire	12% du salaire annuel brut de référence
Du 16ème anniversaire au 26ème anniversaire	14% du salaire annuel brut de référence
La rente est versée sous conditions après le 18ème anniversaire	
Garantie Incapacité de travail	
En relais et complément du maintien de salaire prévu dans la	Franchise maximum de 90 jours
convention collective	
Ramenée à 3 jours en cas d'hospitalisation	
Non bénéficiaire de la CCN (ancienneté inférieure à 1 an)	Franchise de 90 jours
Indemnité journalière y compris part Sécurité Sociale	80% du salaire brut de référence
Garantie Invalidité	
1 ^{ère} catégorie, y compris part Sécurité Sociale	48% du salaire brut de référence
2 ^{ème} et 3 ^{ème} catégorie, y compris part Sécurité Sociale	80% du salaire brut de référence

Page 14 sur

从

Pour le collège cadre :

o Base obligatoire

Nature de la garantie	Pourcentage de la garantie
Garanties Décès toutes causes	
Célibataire, veuf, divorcé ou séparé sans enfant à charge	200% du salaire annuel brut de référence
Marié, pacsé, concubin sans enfant à charge	200% du salaire annuel brut de référence
Tout salarié avec un enfant à charge	300% du salaire annuel brut de référence
Majoration par enfant à charge supplémentaire	100% du salaire annuel brut de référence
Invalidité absolue et définitive	100% du capital décès toutes causes
Garantie Double effet	100% du capital décès toutes causes
Garantie Frais d'obsèques	100% Plafond mensuel de la Sécurité
	Sociale
Garantie Rente de Conjoint	
Rente temporaire versée jusqu'à l'âge légal de liquidation de la	10% du salaire annuel brut de référence
retraite à taux plein (sans condition de pension de réversion)	
Garantie Rente Education	
De 0 au 16 ^{ème} anniversaire	5% du salaire annuel brut de référence
Du 16 ^{ème} anniversaire au 18 ^{ème} anniversaire	10% du salaire annuel brut de référence
Du 18ème anniversaire au 26ème anniversaire	15% du salaire annuel brut de référence
La rente est versée sous conditions après le 18ème anniversaire	
Garantie Incapacité de travail	
Franchise continue de 90 jours	
Ramenée à 3 jours en cas d'hospitalisation	
Indemnité journalière y compris part Sécurité Sociale	70% du salaire brut de référence
Garantie Invalidité	
1 ^{ère} catégorie, y compris part Sécurité Sociale	52.5% du salaire brut de référence
2 ^{ème} et 3 ^{ème} catégorie, y compris part Sécurité Sociale	70% du salaire brut de référence

f flu

Page **15** sur **24**

PP CC

从

o Niveau 1 optionnel collectif

CKY TATE TARK	
Nature de la garantie	Pourcentage de la garantie
Garanties Décès toutes causes	
Célibataire, veuf, divorcé ou séparé sans enfant à charge	270% du salaire annuel brut de référence
Marié, pacsé, concubin sans enfant à charge	360% du salaire annuel brut de référence
Tout salarié avec un enfant à charge	440% du salaire annuel brut de référence
Majoration par enfant à charge supplémentaire	80% du salaire annuel brut de référence
Invalidité absolue et définitive	100% du capital décès toutes causes
Garantie Double effet	100% du capital décès toutes causes
Garantie Frais d'obsèques	100% Plafond mensuel de la Sécurité
	Sociale
Garantie Rente de Conjoint	
Rente viagère (sans condition de pension de réversion)	0.25% TA x (agefin – X)
Où agefin = âge légal de liquidation de la retraite à taux plein	+ 0.50% TB x (agefin – X)
Où X = âge du salarié au moment du décès	
Garantie Rente Education	
De 0 au 16 ^{ème} anniversaire	12% du salaire annuel brut de référence
Du 16 ^{ème} anniversaire au 26 ^{ème} anniversaire	14% du salaire annuel brut de référence
La rente est versée sous conditions après le 18ème anniversaire	
Garantie Incapacité de travail	
Franchise continue de 90 jours	
Ramenée à 3 jours en cas d'hospitalisation	
Indemnité journalière y compris part Sécurité Sociale	75% du salaire net de référence
Garantie Invalidité	
1 ^{ère} catégorie, y compris part Sécurité Sociale	75% du salaire net de référence
2 ^{ème} et 3 ^{ème} catégorie, y compris part Sécurité Sociale	100% du salaire net de référence

Niveau 2 optionnel collectif

Nature de la garantic	Pourcentage de la garantie
Garanties Décès toutes causes	
Célibataire, veuf, divorcé ou séparé sans enfant à charge	400% du salaire annuel brut de référence
Marié, pacsé, concubin sans enfant à charge	400% du salaire annuel brut de référence
Tout salarié avec un enfant à charge	400% du salaire annuel brut de référence
Majoration par enfant à charge supplémentaire	100% du salaire annuel brut de référence
Invalidité absolue et définitive	100% du capital décès toutes causes
Garantie Double effet	100% du capital décès toutes causes
Garantie Frais d'obsèques	100% Plafond mensuel de la Sécurité
	Sociale
Garantie Rente de Conjoint	
Rente viagère (sans condition de pension de réversion)	10% du salaire annuel brut de référence
Garantie Rente Education	
De 0 au 16 ^{ème} anniversaire	10% du salaire annuel brut de référence
Du 16 ^{ème} anniversaire au 18 ^{ème} anniversaire	15% du salaire annuel brut de référence
Du 18 ^{ème} anniversaire au 26 ^{ème} anniversaire	20% du salaire annuel brut de référence
La rente est versée sous conditions après le 18ème anniversaire	
Garantie Incapacité de travail	
Franchise continue de 90 jours	
Ramenée à 3 jours en cas d'hospitalisation	
Indemnité journalière y compris part Sécurité Sociale	100% du salaire net de référence
Garantie Invalidité	
1 ^{ère} catégorie, y compris part Sécurité Sociale	60% du salaire net de référence
2 ^{ème} et 3 ^{ème} catégorie, y compris part Sécurité Sociale	100% du salaire net de référence

Article 6 - Cotisations

Les taux de cotisation ci-après sont maintenus pendant trois ans à compter de la date d'effet du présent accord, à législation et réglementation constante.

Article 6.1 - Taux de cotisation du collège non cadre

Le taux global de la cotisation pour le régime obligatoire de base du collège non cadre est fixé à 0.84 % du salaire de référence précisé à l'article 5.1 du présent accord.

Si l'employeur retient un niveau de couverture obligatoire collective optionnelle :

- taux global de la cotisation fixé à 1.32% de la fraction du salaire de référence précisé à l'article 5.1 du présent accord limité à un plafond de la Sécurité Sociale et à 1.53% de la part du salaire de référence excédant le plafond de la Sécurité Sociale pour le niveau optionnel 1;
- taux global de la cotisation fixé à 1.81 % du salaire de référence pour le niveau optionnel 2.

Page **17** sur **2**4

Le taux de cotisation intègre le financement des actions dédiées à la mise en œuvre de la politique de solidarité définie dans le cadre de l'article 2 du présent accord.

A défaut d'accord collectif, d'accord référendaire ou de décision unilatérale de l'employeur (en application des dispositions de l'article L. 911-1 du Code de la Sécurité Sociale), prévoyant d'autres modalités d'adhésion ou une répartition différente, la cotisation globale prévue et définie dans le présent article est prise en charge par l'employeur et par le salarié dans les proportions suivantes:

- 50 % à la charge de l'employeur;
- 🚽 50 % à la charge du salarié.

Article 6.2 - Taux de cotisation du collège cadre

Le taux global de la cotisation pour le régime obligatoire de base du collège cadre est fixé à :

- 1.03% de la part du salaire de référence défini à l'article 5.1 du présent accord, limitée à un plafond de la Sécurité Sociale ;
- 1.61% du salaire de référence défini à l'article 5.1 du présent accord pour la part supérieure à un plafond de la Sécurité Sociale, et limitée à 3 plafonds.

Salaire de référence plafonné à 4 plafonds 1 PMSS 1 PMSS

Si l'employeur retient un niveau de couverture obligatoire collective optionnelle :

- taux global de la cotisation fixé à 1.31% de la part du salaire de référence, défini à l'article 5.1 du présent accord, limitée à un plafond de la Sécurité Sociale et 2.08% de la part du salaire de référence supérieure au plafond de la Sécurité Sociale pour le niveau optionnel 1
- 🚁 taux global de la cotisation fixé à 1.65% de la part du salaire de référence, défini à l'article 5.1 du présent accord, limitée à un plafond de la sécurité sociale et 2.24% de la part du salaire de référence supérieure au plafond de la Sécurité Sociale pour le niveau optionnel 2

Le taux de cotisation intègre le financement des actions dédiées à la mise en œuvre de la politique de solidarité définie dans le cadre de l'article 2 du présent accord.

S'agissant des salariés relevant des articles 4 et 4 bis de la Convention Collective Nationale des cadres du 14 mars 1947, il est rappelé que l'employeur est tenu de prendre à sa charge exclusive une cotisation égale à 1,50% de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de Sécurité Sociale et d'en affecter plus de la moitié à la couverture du risque décès (article 7 de la CCN du 14 mars 1947).

Page **18** sur **24**

En d'autres termes, à défaut de modifications législatives ou conventionnelles ultérieures, l'employeur doit prendre en charge une cotisation égale à 1,50% de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de Sécurité Sociale ; cette cotisation doit être affectée à la couverture de garanties prévoyance (prévoyance lourde et frais de santé) et plus particulièrement, pour plus de la moitié, à une couverture décès.

À défaut d'accord collectif, d'accord référendaire ou de décision unilatérale de l'employeur (en application des dispositions de l'article L. 911-1 du Code de la Sécurité Sociale), prévoyant d'autres modalités d'adhésion ou une répartition différente, la cotisation globale définie dans le présent article est prise en charge par l'employeur et par le salarié dans les proportions suivantes :

- 50 % à la charge de l'employeur ;
- 50 % à la charge du salarié.

Article 7 – Revalorisation des prestations

En cas de changement d'organisme, la revalorisation des prestations prévues en cas d'arrêt de travail sera prise en charge par le nouvel organisme choisi par les partenaires sociaux, conformément à l'article L. 912-3 du Code de la Sécurité Sociale.

Article 8 – Conditions de suspension et de cessation des garanties

Article 8.1 - Suspension des garanties

Le bénéfice des garanties du présent accord est suspendu de plein droit pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu.

Pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due au titre du salarié concerné.

Toutefois en cas de suspension du contrat de travail donnant lieu à rémunération ou indemnisation (maintien total ou partiel de salaire, y compris sous forme d'indemnités journalières complémentaires financées en tout ou partie par l'employeur), la garantie est maintenue.

Dans le cas où les garanties sont suspendues, la suspension intervient à la date de la cessation de l'activité professionnelle dans l'entreprise adhérente et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé au sein de l'effectif assuré.

Page **19** sur **24**

19

cc 11

Par exception, les garanties décès sont maintenues sans contrepartie de cotisation dans les cas de suspension du contrat de travail pour les motifs suivants, et pour une durée n'excédant pas celle prévue par le Code du travail pour les cas cités ci-dessous :

- congé parental d'éducation ;
- congé de présence parentale (enfant gravement malade, accidenté ou atteint d'un handicap grave) :
- congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie.

Article 8.2 - Cessation des garanties

Les garanties cessent sous réserve de l'exercice par le salarié de la portabilité de ses garanties prévoyance (cf. article 9) :

- en cas de rupture du contrat de travail avec l'entreprise ;
- en cas de liquidation normale ou anticipée de la pension d'assurance vieillesse d'un régime obligatoire du salarié;
- en cas de décès du salarié ;
- en cas de dénonciation du présent accord collectif dans les conditions énoncées aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail et à l'issue de la période de survie de l'accord.

Article 9 – Portabilité des droits de prévoyance

Les garanties prévoyance sont maintenues, conformément aux dispositions prévues à l'article L. 911-8 du Code de la Sécurité Sociale, au profit des anciens salariés pris en charge par le régime d'assurance chômage.

Article 9.1 - Bénéficiaires de la portabilité

Bénéficient de ce maintien les anciens salariés justifiant cumulativement :

- de la rupture (hors licenciement pour faute lourde) ou de la fin de leur contrat de travail.
- de l'ouverture de leurs droits à couverture chez l'entreprise adhérente avant la rupture ou la fin de leur contrat de travail,
- de l'ouverture de leurs droits à Pôle emploi.

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du Code de la Sécurité Sociale, l'entreprise adhérente signale le maintien des garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

Page 20 sur 24

PP CL //

Article 9.2 - Garanties maintenues

Dans le cadre de la portabilité, l'ancien salarié bénéficie de l'ensemble des garanties du régime, sans dissociation possible, au titre duquel il était affilié lors de la rupture de son contrat de travail.

Elles suivront s'il y a lieu l'évolution des garanties des salariés actifs de l'entreprise adhérente. Les prestations sont versées dans les mêmes conditions que celles prévues pour les salariés en activité.

Le versement de toute prestation est subordonné à la production du justificatif d'ouverture des droits au régime d'assurance chômage.

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 perçu au titre de la même période.

Article 9.3 - Durée de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de cessation du contrat de travail. Il appartient à l'entreprise de le déclarer à l'organisme assureur.

La durée du maintien des garanties est égale à 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, et le cas échéant, arrondie au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- au terme de la période de portabilité et en tout état de cause après un délai maximum de 12 mois,
- à la date de reprise d'une nouvelle activité professionnelle par l'ancien salarié,
- en cas de cessation du versement des allocations chômage pour tout autre motif ou dès lors que l'ancien salarié ne justifie plus de son indemnisation au titre de l'assurance-chômage par Pôle Emploi (notamment en cas de retraite, de radiation des listes du Pôle Emploi),
- en cas de décès du salarié.

L'ancien salarié est tenu d'informer l'organisme assureur de tout évènement entraînant la fermeture de ses droits à Pôle emploi (reprise d'emploi, radiation...).

Page 21 sur 24

Article 9.4 - Financement de la portabilité

La portabilité des garanties prévoyance est financée par un mécanisme de mutualisation avec les salariés en activité dans l'entreprise, qui ne nécessite pas de cotisation supplémentaire.

Article 10 - Comité paritaire de suivi du régime

Un Comité paritaire de suivi du régime est créé et est composé de deux membres par organisation syndicale de salariés signataire du présent accord, ainsi que de deux membres dans la délégation patronale.

Il est chargé de piloter le régime de prévoyance de la branche des Industries et des Commerces en gros des Vins, Cidres, Spiritueux, Sirops, Jus de fruits et Boissons diverses résultant du présent accord, de vérifier la bonne gestion technique, financière et administrative du régime par les organismes d'assurance co-recommandés, de préconiser toute mesure de nature à assurer l'équilibre du régime de prévoyance à la Commission Sociale Paritaire de la branche des Industries et des Commerces en gros des Vins, Cidres, Spiritueux, Sirops, Jus de fruits et Boissons diverses.

Il reçoit le rapport annuel remis par les organismes d'assurance co-recommandés, analyse les remarques et propositions de ceux-ci et peut demander toutes études aux organismes d'assurance co-recommandés de façon à apprécier l'équilibre du régime de prévoyance. En particulier, le Comité est destinataire des rapports trimestriels d'activité de gestion administrative.

Ce Comité se réunit au moins deux fois par an et son secrétariat est assuré par l'un des organismes d'assurance co-recommandé.

Le Comité est compétent pour suivre le régime de prévoyance dans la branche des Industries et des Commerces en gros des Vins, Cidres, Spiritueux, Sirops, Jus de fruits et Boissons diverses résultant du présent accord, ainsi que le régime de complémentaire frais de santé dans la branche des Industries et des Commerces en gros des Vins, Cidres, Spiritueux, Sirops, Jus de fruits et Boissons diverses du 1^{er} avril 2015.

Article 11 - Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le 1er juillet 2015.

9 MM Page 22 sur 24

Article 12 - Révision

Toute organisation signataire du présent accord peut à tout moment en demander la révision par lettre recommandée adressée aux autres organisations signataires en indiquant la ou les dispositions dont la révision est demandée et en formulant une proposition de rédaction.

Dans cette hypothèse, les parties signataires se réunissent au plus tard dans le délai d'un mois suivant la date de réception de la lettre de notification.

Article 13 - Dénonciation de l'accord

Toute organisation signataire du présent accord peut dénoncer l'accord à tout moment par lettre recommandée adressée aux autres organisations signataires.

En cas de dénonciation émanant de la totalité des signataires (employeurs ou salariés), 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 à compter de l'expiration du délai de préavis conformément à l'article L. 2261-10 du Code du travail.

Article 14 – Dépôt et extension

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires auprès des services du Ministre chargé du travail et remis au Secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, l'extension du présent accord.

Page **23** sur

cc W

Pour le Conseil National des Industries et Commerces en Gros des Vins, Cidres, Spiritueux, Sirops, Jus de Fruits et Boissons Diverses

Pour la F.G.T.A.-F.O.

Christian CRETIER

Jean Pierre COINTREAU

Brice BAVEUX

Pour la F.G.A.-C.F.D.T.

Pascal SOUZY

Pour la CSFV - CFTC

Jean-Marie ARGENCE

Pour la C.F.E.-C.G.C.

Jean-Michel LOISEAU

Pour la ENAF - CGT

Philippe\PEU(HO)

AVENANT N°1

À L'ACCORD RELATIF À UN REGIME DE PREVOYANCE DANS LA BRANCHE DES INDUSTRIES ET DES COMMERCES EN GROS DES VINS, CIDRES, SPIRITUEUX, SIROPS, JUS DE FRUITS ET BOISSONS DIVERSES

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche des Industries et des Commerces en gros des Vins, Cidres, Spiritueux, Sirops, Jus de fruits et Boissons diverses ont conclu le 1^{er} avril 2015 un accord instituant principalement un régime obligatoire de prévoyance (incapacité, invalidité, décès) au profit de l'ensemble des salariés cadres et non cadres des entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Vins, Cidres, Jus de Fruits, Sirops, Spiritueux et Liqueurs de France du 13 Février 1969.

Soucieux de renforcer les garanties de prévoyance complémentaire dont bénéficient les salariés, les parties au présent accord ont entendu actualiser l'accord du 1^{er} avril 2015 en apportant les modifications nécessaires à sa mise en conformité avec l'évolution des dispositions légales et réglementaires et à sa bonne compréhension.

Ils ont par conséquent convenu d'apporter les modifications suivantes à l'article 4.

Article 1 – Modification de l'article 4 « Bénéficiaires »

L'article 4 est modifié ainsi :

Le bénéfice des garanties visées à l'article 5 du présent accord, est ouvert au profit de l'ensemble des salariés cadres et non cadres des entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Vins, Cidres, Jus de Fruits, Sirops, Spiritueux et Liqueurs de France du 13 Février 1969, à compter de leur entrée dans les effectifs de l'entreprise.

Article 2 - Durée - Entrée en vigueur - Effets

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il sera applicable à partir du 1^{er} janvier 2018 pour les employeurs membres ou adhérents des organisations signataires et au plus tard le 1^{er} jour du mois civil suivant celui au cours duquel l'arrêté portant extension de ses dispositions aura été publié au Journal officiel.

Il s'incorpore à l'accord national du 1^{er} avril 2015 qu'il modifie.

In Vo 4.

Les dispositions du présent avenant sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant de la branche.

Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de cinquante (50) salariés et de cinquante (50) salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une couverture uniforme dont les garanties ont tenu compte lors de leur définition de la structure et de la taille des entreprises de la branche.

Article 3 - Dépôt, extension et publicité

Le présent avenant est notifié et déposé dans les conditions prévues par le Code du travail aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2. Le présent avenant est déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier et une version sur support électronique et remis au greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension auprès du Ministre chargé du travail.

En application de l'article L. 2231-5-1 du Code du travail, le présent accord fera l'objet d'une publication sur la base de données nationale en ligne des accords collectifs.

En vertu de l'article R. 2231-1-1 du même code, les signataires pourront demander l'anonymisation des noms des signataires lors du dépôt du présent accord par la partie effectuant le dépôt ou par les autres signataires dans le mois suivant.



Pour le Conseil National des Industries et Commerces en Gros des Vins, Cidres, Spiritueux, Sirops, Jus de Fruits et Boissons Diverses Pour la F.G.A.-C.F.D.T. **Stéphane JAMET**

Pour la F.G.T.A.-F.O.

Jean-Jacques CAZAUMAYOU

Jean Pierre COINTREAU

Brice BAVEUX

Pour la FNAF - CGT

Gaëtan MAZIN

Pour le SNCEA C.F.E.-C.G.C. **Jean-Luc GUILLET**

AVENANT N°2

À L'ACCORD RELATIF À UN REGIME DE PREVOYANCE DANS LA BRANCHE DES INDUSTRIES ET DES COMMERCES EN GROS DES VINS, CIDRES, SPIRITUEUX, SIROPS, JUS DE FRUITS ET BOISSONS DIVERSES

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche des Industries et des Commerces en gros des Vins, Cidres, Spiritueux, Sirops, Jus de fruits et Boissons diverses ont conclu le 1^{er} avril 2015 un accord instituant principalement un régime obligatoire de prévoyance (incapacité, invalidité, décès) au profit de l'ensemble des salariés cadres et non cadres des entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Vins, Cidres, Jus de Fruits, Sirops, Spiritueux et Liqueurs de France du 13 février 1969.

Les parties au présent accord ont entendu actualiser l'accord du 1^{er} avril 2015 en apportant les modifications nécessaires à sa mise en conformité avec l'évolution des dispositions légales et réglementaires et à sa bonne compréhension.

Ils ont par conséquent convenu d'apporter les modifications suivantes à l'article 2.

ARTICLE 1 – Modification de l'article 2 « Degré élevé de solidarité »

L'article 2 est modifié ainsi :

« Article 2 – Degré élevé de solidarité

Article 2.1 - Garanties présentant un degré élevé de solidarité

L'accord du 1^{er} avril 2015 a pour objet de mettre en place un régime conventionnel de prévoyance au niveau de la branche.

La négociation a été menée avec la volonté d'instaurer un régime obligatoire, collectif, responsable et solidaire.

A ce titre, des garanties présentant un degré élevé de solidarité sont mises en place au bénéfice des salariés des entreprises relevant de la branche des Industries et des Commerces en gros des Vins, Cidres, Spiritueux, Sirops, Jus de fruits et Boissons diverses.

G CC H

Conformément aux dispositions de l'article R. 912-1 du code de la sécurité sociale, il est convenu que 2% des cotisations annuelles acquittées au titre du régime de prévoyance sont affectés au financement du degré élevé de solidarité.

Cette part de financement est versée par chaque entreprise à l'organisme assureur qui assure sa couverture au titre du régime de prévoyance. En contrepartie, et conformément aux orientations arrêtées par les partenaires sociaux de la branche, le contrat d'assurance de l'entreprise prévoit la mise en œuvre :

- d'actions de prévention concernant les risques professionnels ou d'autres objectifs de la politique de santé, relatifs notamment à la sensibilisation aux addictions;
- de prestations d'action sociale, soit à titre individuel (attribution d'aides et de secours individuels aux salariés et leurs ayants droit, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie), soit à titre collectif (attribution d'aides aux salariés ou leurs ayants droits leur permettant de faire face à des situations telles que la perte d'autonomie, le handicap, ou encore le bénéfice d'un soutien aux aidants familiaux).

Article 2.2 - Gestion du fonds d'action sociale de la branche

Pour les entreprises ayant fait le choix de rejoindre l'un des deux organismes assureurs corecommandés visés à l'article 3.1 de l'accord du 1^{er} avril 2015, il est institué un fonds d'action sociale financé et géré de façon mutualisée par les organismes co-recommandés.

Exclusivement dédié aux entreprises et aux salariés de la branche ayant adhéré auprès de l'un des deux organismes d'assurance co-recommandés, ce fonds d'action sociale est commun au régime de complémentaire frais de santé et au régime de prévoyance de la branche des Industries et des Commerces en gros des Vins, Cidres, Spiritueux, Sirops, Jus de fruits et Boissons diverses, institués par accords de branche du 1^{er} avril 2015.

Les domaines d'intervention et actions menées dans le cadre de ce fonds d'action sociale, ainsi que les modalités de sa mise en œuvre, font l'objet d'un règlement spécifique. »

ARTICLE 2 – Durée - Entrée en vigueur - Effets

En application des dispositions de l'article L. 2253-1 du Code du travail, les parties signataires rappellent que les accords d'entreprise ne peuvent comporter de clauses dérogeant à celles du présent avenant, sauf si lesdits accords assurent des garanties au moins équivalentes.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

9 cc /

Il sera applicable à partir du 1^{er} juillet 2018 pour les employeurs membres ou adhérents des organisations signataires et au plus tard le 1^{er} jour du mois civil suivant celui au cours duquel l'arrêté portant extension de ses dispositions aura été publié au Journal officiel.

Il pourra faire l'objet d'une révision de tout ou partie de son contenu dans les formes et délais prévus par les stipulations conventionnelles en vigueur et dans le respect des dispositions des articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail.

Conformément aux articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail, il pourra être dénoncé à tout moment à charge pour ses parties de respecter un préavis dont la durée est conventionnellement fixée à 3 mois. La dénonciation ne peut que concerner la totalité de l'accord et de ses avenants ultérieurs. Elle peut émaner de tout ou partie des signataires ou parties ayant adhéré à l'accord.

Il s'incorpore à l'accord national du 1^{er} avril 2015 qu'il modifie.

Les dispositions du présent avenant sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant de la branche. Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de cinquante (50) salariés et de cinquante (50) salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une couverture uniforme, dont les garanties ont tenu compte lors de leur définition de la structure et de la taille des entreprises de la branche.

ARTICLE 3 - Dépôt, extension et publicité

Le présent avenant est notifié et déposé dans les conditions prévues par le Code du travail aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2. Le présent avenant est déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier et une version sur support électronique et remis au greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension auprès du Ministre chargé du travail.

En application de l'article L. 2231-5-1 du Code du travail, le présent accord fera l'objet d'une publication sur la base de données nationale en ligne des accords collectifs.

En vertu de l'article R. 2231-1-1 du même code, les signataires pourront demander l'anonymisation des noms des signataires lors du dépôt du présent accord par la partie effectuant le dépôt ou par les autres signataires dans le mois suivant.



Pour le Conseil National des Industries et Commerces en Gros des Vins, Cidres, Spiritueux, Sirops, Jus de Fruits et Boissons Diverses

Pour la FGA-CFDT

R Stéphane JAMET Nacleur Gou.W

Jean Pierre COINTREAU

Brice BAVEUX

Pour la FGTA-FO

Jean-Jacques CAZAUMAYOU

Pour la FNAF-CGT

Gaëtan MAZIN

Pour le SNCEA CFE-CGC

Jean-Luc GUILLET