

**ACCORD RELATIF A UN REGIME DE PREVOYANCE DANS LA BRANCHE DES
INDUSTRIES ET DES COMMERCE EN GROS DES VINS, CIDRES, SPIRITUEUX,
SIROPS, JUS DE FRUITS ET BOISSONS DIVERSES DU 9 OCTOBRE 2020**

SOMMAIRE :

Préambule

Article 1 - Champ d'application

Article 2 - Bénéficiaires à titre obligatoire

Article 3 - Prestations du régime de prévoyance

3.1 - Assiette des prestations

3.2 - Garanties minimales obligatoires

3.2.1 - Garantie incapacité temporaire totale de travail

3.2.2 - Garantie invalidité

3.2.3 - Garantie décès toutes causes

3.2.4 - Garantie double effet

3.2.5 - Garantie frais d'obsèques

3.2.6 - Garantie rente de conjoint

3.2.7 - Garantie rente éducation

3.2.8 - Garantie rente de survie handicap

3.3 - Niveaux de garanties du régime obligatoire conventionnel de base

3.4 - Niveaux de garanties du régime optionnel

Article 4 - Répartition de la cotisation

Article 5 - Conditions de suspension et de cessation des garanties

5.1 - Suspension des garanties

5.2 - Cessation des garanties

Article 6 - Portabilité des droits de prévoyance

6.1 - Bénéficiaires de la portabilité

6.2 - Garanties maintenues

6.3 - Durée de la portabilité

6.4 - Financement de la portabilité

Article 7 - Commission paritaire de suivi et clause de rendez-vous

Article 8 - Durée, entrée en vigueur et effets

Article 9 - Dépôt, extension et publicité

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 un régime obligatoire de prévoyance (incapacité, invalidité, décès) afin d'apporter aux salariés de la branche des garanties de base en la matière.

Concomitamment, un accord relatif à un régime complémentaire de frais de santé a également été conclu dans la branche des industries et des commerces en gros des vins, cidres, spiritueux, sirops, jus de fruits et boissons diverses.

Les partenaires sociaux soulignent l'importance de rendre la branche attractive en matière de protection sociale complémentaire à l'égard de l'ensemble des actuels et futurs collaborateurs, en leur assurant un accès aux garanties collectives définies par le présent accord sans considération notamment d'âge ou d'état de santé.

Au-delà du régime obligatoire conventionnel de base instauré par le présent accord, les parties signataires rappellent que les entreprises ont la faculté de mettre en place des régimes supplémentaires plus favorables au bénéfice de leurs salariés, dont les garanties se substitueraient alors à celles instituées par le présent accord.

Article 1 - Champ d'application

Le présent accord est applicable aux 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 (IDCC 493) modifiée notamment par l'avenant de révision du 5 novembre 2012.

Le présent accord collectif abroge et remplace les stipulations conventionnelles suivantes :

- l'accord de branche relatif à un régime de prévoyance du 1^{er} avril 2015 et ses avenants du 5 décembre 2017 et du 5 juillet 2018 ;
- le deuxième paragraphe de l'article III.18.2 de la Convention collective nationale des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France du 13 février 1969 modifiée notamment par l'avenant de révision du 5 novembre 2012, en ce qui concerne l'obligation de souscrire une police d'assurance spécifique visant à couvrir les déplacements lorsqu'un cadre est amené à voyager en avion.

Le choix de l'organisme assureur incombe à l'employeur, qui recueille préalablement l'avis des représentants du personnel lorsqu'ils existent. L'organisme assureur choisi par l'entreprise assure la collecte des cotisations ainsi que le versement des prestations correspondant au moins aux garanties minimales obligatoires prévues par le présent accord.

Article 2 - Bénéficiaires à titre obligatoire

Le bénéfice des garanties visées à l'article 3.2 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 modifiée, à compter de leur date d'entrée dans les effectifs de l'entreprise.

Sont bénéficiaires du régime de base obligatoire de prévoyance :

- l'ensemble des salariés de l'entreprise ;
- 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, quelle 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 d'un procès-verbal du Conseil d'Administration (ou équivalent) de l'entreprise, 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.

Article 3 - Prestations du régime de prévoyance

Article 3.1 - Assiette des prestations (salaire de référence)

A défaut d'indications particulières dans le présent accord et notamment au sein du tableau de garanties du régime obligatoire conventionnel de base prévu à l'article 3.3 ci-dessous, 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 douze mois civils précédant l'événement), plafonnés à quatre fois le plafond de la Sécurité Sociale ayant donné lieu à cotisations au titre des douze mois civils précédant l'événement ouvrant droit aux prestations, ou reconstitués en tenant compte des augmentations générales de salaire dont le salarié aurait bénéficié s'il avait été en activité.

Article 3.2 - Garanties minimales obligatoires

Article 3.2.1 - 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 même code.

Le régime de prévoyance garantit le versement d'indemnités journalières dont le montant est défini dans le tableau figurant à l'article 3.3 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 continu ou en relais du maintien de salaire conventionnel, conformément à ce qui est mentionné dans le tableau figurant à l'article 3.3 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 également 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 ;
- à la 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.

Article 3.2.2 - 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 troisième catégorie) versée par la Sécurité Sociale.

En cas d'invalidité permanente telle que 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 le tableau figurant à l'article 3.3 du présent accord.

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 3.2.3 - 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 versement de cette prestation est conditionné à la présence du salarié dans les effectifs de l'entreprise au moment de son décès.

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 le tableau figurant à l'article 3.3 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 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 bénéficiaire(s) du capital à verser au titre du présent accord.

En dehors d'une désignation particulière expresse dûment notifiée par le salarié, 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 salarié 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 ;
- ou à défaut, aux ascendants du salarié par parts égales entre eux ;
- ou à défaut, aux héritiers déterminés par l'ordre de dévolution successorale.

Article 3.2.4 - 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 à charge du salarié ou à leur tuteur.

Le montant de ce capital supplémentaire est défini dans le tableau figurant à l'article 3.3 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 3.2.5 - 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 le tableau figurant à l'article 3.3 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.

Article 3.2.6 - Garantie rente de conjoint

En cas de décès du salarié, le régime obligatoire prévoit le versement au conjoint survivant d'une rente viagère, dont le montant annuel est calculé en appliquant le pourcentage défini à l'article 3.3 du présent accord à l'assiette de prestations.

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 PACS ;
- le concubin peut 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 :
 - qu'ils soient tous deux libres de tout lien matrimonial,
 - et 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 3.2.7 - 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 le tableau figurant à l'article 3.3 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 salarié 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.

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

- jusqu'à leur 18^{ème} anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26^{ème} 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 ;
 - d'avoir été reconnus invalides 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'invalidité civile ou de la Carte Mobilité Inclusion (CMI) portant la mention Invalidité ; dans cette hypothèse, la rente est alors servie de manière viagère.

Article 3.2.8 - Garantie rente de survie handicap

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive (IAD) du salarié ayant un enfant reconnu handicapé tel que prévu ci-après durant la période de garantie, il est versé à ce dernier une rente.

Les enfants handicapés bénéficiaires au sens de la présente garantie sont les enfants handicapés du salarié à la date de son décès ou de son invalidité absolue et définitive (IAD), qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs.

Le handicap du bénéficiaire est justifié par un certificat médical attestant, à la date du décès ou de l'IAD du salarié, de l'état de handicap du bénéficiaire potentiel, limitant son activité ou restreignant sa participation à la vie en société, subie dans son environnement en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant, et le cas échéant par toute autre pièce complémentaire demandée par l'organisme assureur qui lui serait nécessaire pour l'étude du dossier de liquidation, et attestant du caractère substantiel, durable ou définitif du handicap.

Cette rente viagère est versée au bénéficiaire ou à son représentant légal à compter de la réalisation du sinistre, c'est-à-dire à compter du premier jour du mois civil suivant la date de décès ou de l'IAD du salarié, et cesse d'être due à compter du premier jour du mois suivant le décès du bénéficiaire.

Son montant est défini dans le tableau figurant à l'article 3.3 du présent accord.

**Article 3.3 - Niveaux de garanties du régime obligatoire conventionnel de base
(ensemble du personnel)**

Nature de la garantie	Pourcentage de la garantie
Incapacité de travail :	
Franchise en cas d'ancienneté inférieure à un an	90 jours continus
Franchise en cas d'ancienneté égale ou supérieure à un an	En relais du maintien de salaire prévu par la Convention Collective Nationale (IDCC 493)
Montant (y compris indemnité journalière de Sécurité Sociale)	75% du salaire brut de référence
Invalidité :	
1 ^{ère} catégorie (y compris rente de la Sécurité Sociale)	45% du salaire brut de référence
2 ^{ème} et 3 ^{ème} catégorie (y compris rente de la Sécurité Sociale)	75% du salaire brut de référence
Capital décès toutes causes :	
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 versé par anticipation
Double effet	100% du capital décès toutes causes
Allocation frais d'obsèques (salarié, conjoint, enfant)	100% du plafond mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS)
Rente de conjoint (rente viagère)	10% du salaire annuel brut de référence
Rente éducation :	
Jusqu'à 16 ans	8% du salaire annuel brut de référence
De 16 à 18 ans	10% du salaire annuel brut de référence
De 18 à 26 ans (si études ou assimilés)	12% du salaire annuel brut de référence
Enfant invalide	Rente viagère
Rente de survie handicap (rente mensuelle viagère par enfant handicapé)	500 €

Article 3.4 - Niveaux de garanties du régime optionnel (ensemble du personnel)

A titre optionnel, afin d'orienter les entreprises du secteur qui souhaiteraient compléter les garanties du régime obligatoire conventionnel de base au bénéfice de leurs salariés, les partenaires sociaux ont réfléchi aux garanties qui pourraient être améliorées afin de tenir compte des priorités fixées au sein de la branche en matière de prévoyance. La grille de garanties plus favorables optionnelles ci-dessous est donc proposée à titre indicatif (les garanties du régime optionnel incluent celles du régime de base conventionnel) :

Nature de la garantie	Pourcentage de la garantie
Incapacité de travail :	
Franchise en cas d'ancienneté inférieure à un an	90 jours continus
Franchise en cas d'ancienneté égale ou supérieure à un an	En relais du maintien de salaire prévu par la Convention Collective Nationale (IDCC 493)
Montant (y compris indemnité journalière de Sécurité Sociale)	80% du salaire brut de référence
Invalidité :	
1 ^{ère} catégorie (y compris rente de la Sécurité Sociale)	48% du salaire brut de référence
2 ^{ème} et 3 ^{ème} catégorie (y compris rente de la Sécurité Sociale)	80% du salaire brut de référence
Capital 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	300% 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 versé par anticipation
Double effet	100% du capital décès toutes causes
Allocation frais d'obsèques (salarié, conjoint, enfant)	150% du plafond mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS)
Rente de conjoint (rente viagère)	10% du salaire annuel brut de référence
Rente éducation :	
Jusqu'à 16 ans	10% du salaire annuel brut de référence
De 16 à 18 ans	15% du salaire annuel brut de référence
De 18 à 26 ans (si études ou assimilés)	20% du salaire annuel brut de référence
Enfant invalide	Rente viagère
Rente de survie handicap (rente mensuelle viagère par enfant handicapé)	500 €

Article 4 - Répartition de la cotisation

S'agissant du financement des garanties du régime obligatoire conventionnel de base telles que prévues à l'article 3.3 du présent accord et 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 une répartition différente, la cotisation globale 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.

En cas de mise en place du régime obligatoire conventionnel de base par voie de décision unilatérale prévoyant une répartition différente, les partenaires sociaux conviennent que cette répartition ne pourrait être qu'améliorée au bénéfice du salarié.

Par application de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres et à défaut de modifications législatives ou conventionnelles ultérieures, il est rappelé que s'agissant des salariés relevant de ses articles 2.1 et 2.2, c'est-à-dire des articles 4 et 4 *bis* de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, 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.

A cet égard, l'employeur est autorisé le cas échéant à imputer tout ou partie de la cotisation affectée aux garanties de complémentaire frais de santé afin de vérifier le respect de cette exigence.

Article 5 - Conditions de suspension et de cessation des garanties

Article 5.1 - 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.

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

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 au moins pour partie par l'employeur), les garanties sont maintenues.

Article 5.2 - Cessation des garanties

Les garanties cessent sous réserve de l'exercice par le salarié de la portabilité de ses garanties de prévoyance (cf. article 6) :

- 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 6 - Portabilité des droits de prévoyance

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

Article 6.1 - Bénéficiaires de la portabilité

Le maintien des garanties de prévoyance bénéficie aux anciens salariés qui justifient des conditions cumulatives suivantes :

- la rupture (hors licenciement pour faute lourde) ou la fin de leur contrat de travail,
- l'ouverture de leurs droits à couverture lorsqu'ils étaient présents dans l'entreprise avant la rupture ou la fin de leur contrat de travail,
- l'ouverture de leurs droits à une indemnisation par l'assurance chômage.

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

Article 6.2 - Garanties maintenues

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

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

Le versement de toute prestation sera notamment subordonné à la production, auprès de l'organisme assureur retenu, du justificatif d'ouverture des droits au régime d'assurance chômage ou toute autre modalité figurant dans la notice d'information de l'assureur.

Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période.

Article 6.3 - 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 d'exécution 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 douze 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 douze 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 ou de radiation des listes de Pôle Emploi) ;
- en cas de décès du salarié.

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

Article 6.4 - Financement de la portabilité

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

Article 7 - Commission paritaire de suivi et clause de rendez-vous

Afin d'assurer un suivi de l'application du présent accord, les partenaires sociaux signataires décident d'instituer une commission paritaire de suivi des régimes de branche de prévoyance et de complémentaire frais de santé.

Cette commission est composée d'un collège « salariés » comprenant au maximum deux représentants par organisation syndicale représentative au niveau de la branche et signataire du présent accord, ainsi que d'un collège « employeurs » composé de représentants de l'organisation patronale représentative au sein de la branche et signataire du présent accord.

Les parties signataires du présent accord conviennent de se réunir au moins une fois par an dans le cadre de cette commission paritaire de suivi des régimes, afin notamment de :

- suivre la mise en œuvre du présent accord au sein des entreprises de la branche ;
- communiquer régulièrement sur le cadre légal et réglementaire applicable aux garanties instaurées par le présent accord ;
- consulter les différents acteurs sur leurs pratiques et le cas échéant, sur l'action sociale mise en œuvre au sein des entreprises du secteur ;
- proposer à la CPPNI de branche d'éventuelles évolutions de garanties en matière de prévoyance et de complémentaire frais de santé.

Article 8 - Durée, entrée en vigueur et effets

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Celui-ci entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2021 pour les employeurs membres ou adhérents des organisations signataires et pour les autres entreprises, le premier jour du mois civil suivant

celui au cours duquel l'arrêté portant extension de ses dispositions aura été publié au Journal officiel.

Cet accord 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.

A cet égard, 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.

Par ailleurs, conformément aux articles L. 2222-6, L. 2261-9 et suivants du code du travail, le présent accord pourra être dénoncé à tout moment à charge pour ses parties de respecter un préavis dont la durée est conventionnellement fixée à trois mois. La dénonciation ne peut que concerner la totalité de l'accord et de ses avenants ultérieurs.

A cet égard, toute organisation signataire ou ayant adhéré au présent accord peut le dénoncer 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.

Le présent accord collectif abroge et remplace les stipulations conventionnelles suivantes, en vigueur à la date de signature du présent accord :

- l'accord de branche relatif à un régime de prévoyance du 1^{er} avril 2015 et ses avenants du 5 décembre 2017 et du 5 juillet 2018 ;
- le deuxième paragraphe de l'article III.18.2 de la Convention collective nationale des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France du 13 février 1969 modifiée notamment par l'avenant de révision du 5 novembre 2012, en ce qui concerne l'obligation de souscrire une police d'assurance spécifique visant à couvrir les déplacements lorsqu'un cadre est amené à voyager en avion.

Les dispositions du présent accord sont applicables de façon indifférenciée aux entreprises relevant de la branche et 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 9 - Dépôt, extension et publicité

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif est notifié et déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier ainsi qu'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, de l'emploi et de l'insertion.

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.

Fait à Paris, le 9 octobre 2020

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
Stéphane JAMET

Michel LETTER

Pour la FGTA-FO
Pascal SAEYVOET

Brice BAVEUX

Pour la FNAF-CGT
Gaëtan MAZIN

Pour le SNCEA CFE-CGC
Jean-Luc GUILLET