

Accord N°115 du 3 novembre 2023

**A la convention collective nationale pour les industries de produits alimentaires élaborés du
17 janvier 1952 (IDCC : 1396)**
Relatif au régime de prévoyance conventionnelle

*(Modifié par l'accord n°122 du 18 décembre 2025 relatif au régime de prévoyance
conventionnelle)*

Entre les organisations suivantes :

Pour les employeurs d'une part :

- L'ASSOCIATION DES ENTREPRISES DE PRODUITS ALIMENTAIRES ELABORES (ADEPALE) pour les entreprises dont l'activité ressortit d'une ou des activités visées par l'article 1^{er} de la convention collective nationale.

Karima KACI

Pour les salariés d'autre part :

- La FEDERATION GENERALE AGRO-ALIMENTAIRE - CFDT
- La FEDERATION NATIONALE AGRO-ALIMENTAIRE - CGC
- La FEDERATION GENERALE DES TRAVAILLEURS DE L'AGRICULTURE, DE L'ALIMENTATION, DES TABACS ET DES ACTIVITES ANNEXES - FO
- La FEDERATION AGRO-ALIMENTAIRE ET FORESTIERE - CGT

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Compte tenu des évolutions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale qui ont supprimé la possibilité pour une branche professionnelle de désigner à titre obligatoire un organisme assureur des garanties de prévoyance que sa convention collective prévoit, l'accord n°110 du 14 juin 2018 a supprimé les taux de cotisations jusqu'alors prévus par l'article 40.3 de la convention collective pour les industries de produits alimentaires élaborés. Ces derniers ont été remplacés par une répartition entre l'employeur et le salarié de la charge des taux des cotisations destinées à assurer les différentes garanties conventionnelles.

Dès lors que l'employeur peut assurer les garanties prévues par l'article 40 auprès d'un organisme de son choix, après consultation du comité social et économique quand il existe, la charge réelle supportée par le salarié n'est plus désormais conventionnellement encadrée. C'est pourquoi, les parties au présent accord entendent prévoir un encadrement de la charge supportée par le salarié au travers d'un mécanisme de définition de taux de référence. Le présent accord n'a pas pour objet de rétablir des taux de cotisations conventionnels, mais seulement définir pour chaque garantie un seuil à partir duquel l'employeur prend à sa charge un éventuel surcoût pour le salarié résultant des taux de cotisations effectivement appliqués par l'entreprise pour assurer les garanties conventionnelles.

Eu égard à l'objet du présent accord, il n'y a pas lieu d'envisager des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1 – Assurance des garanties

A l'article 40.3 de la convention collective pour les industries de produits alimentaires élaborés, les six premiers alinéas sont remplacés par les dispositions suivantes :

« L'employeur assure les garanties prévues par l'article 40 auprès d'un organisme (désigné ci-après « l'organisme ») de son choix après consultation du comité social et économique quand il existe.

Les répartitions des taux de cotisation entre l'employeur et le salarié sont les suivantes :

- Garantie maintien de salaire en cas d'incapacité temporaire de travail : supportée à 100% par l'employeur ;
- Garantie Longue maladie : 76,7% à la charge de l'employeur et 23,3% à la charge du salarié ;
- Garantie Décès et invalidité absolue et définitive 3ème catégorie **et frais d'obsèques** : 51 % à la charge de l'employeur et 49% à la charge du salarié ;
- Garantie rente éducation : 50% à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.

Pour chacune des trois dernières garanties citées, il est défini conventionnellement des taux de cotisation de référence.

Quand l'entreprise est dotée d'un comité social et économique, dès lors que le choix de l'organisme assureur des garanties conventionnelles ainsi que les conditions de leur assurance ont fait l'objet d'une consultation du comité social et économique, si le taux de cotisation appliqué dans l'entreprise dépasse de plus de 15% le taux de référence conventionnel, le surcoût occasionné sur la part normalement supportée par le salarié est pris en charge par l'employeur. En l'absence de consultation du comité social et économique, si le taux de cotisation appliqué dans l'entreprise dépasse le taux de référence conventionnel, le surcoût occasionné sur la part normalement supportée par le salarié est pris en charge par l'employeur.

Quand l'entreprise n'est pas dotée d'un comité social et économique, dès lors que le taux de cotisation appliqué dans l'entreprise dépasse de plus de 15% le taux de référence conventionnel, le surcoût occasionné sur la part normalement supportée par le salarié est pris en charge par l'employeur.

Article 2 – Détermination des taux de référence

En application de l'article 40.3 des dispositions générales de la convention collective tel que modifié par l'article 1^{er} du présent accord, les partenaires sociaux définissent les taux de cotisation de référence suivants :

- Garantie longue maladie : 0,55%
- Garantie décès et invalidité absolue et définitive de 3ème catégorie **et frais d'obsèques** : 0,20%
- Garantie rente éducation : 0,07%

Ces taux de référence sont applicables à compter du 1^{er} janvier 2024 pour une durée de 12 mois. Avant le premier novembre de chaque année, les partenaires sociaux étudient l'opportunité de les reconduire ou de les réviser.

(Remarque : les nouveaux taux ne s'appliquent qu'à compter de l'entrée en vigueur de l'accord n°122 soit le 1^{er} janvier 2026)

Article 3 – Date d'effet et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2024.

Article 4 - Révision et dénonciation

Le présent accord peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions prévues par les articles L. 2261-7 à L. 2261-9 du code du travail.

Article 6 – Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.