

## Accord relatif au régime de prévoyance dans la convention collective nationale de la miroiterie, de la transformation et du négoce du verre

### Préambule

Dans le cadre de la recherche d'un progrès social, le présent accord a pour objet de mettre en œuvre un régime collectif et obligatoire de prévoyance conventionnelle permettant l'accès à une protection sociale pour tous les salariés, quelle que soit leur catégorie professionnelle, pour les risques décès et assimilés.

L'introduction de ces garanties a également pour objectif de tendre vers une plus grande solidarité par une mutualisation au niveau national des risques considérés, à travers la recommandation de deux organismes assureurs.

Ce dispositif vise à leur offrir des garanties et une tarification négociées dans le cadre le plus avantageux compte tenu du nombre d'entreprises potentiellement concernées, principalement constitué de TPE et de PME, prioritairement pour celles qui ne disposent d'aucun régime de prévoyance au jour de la date d'effet du présent accord.

Les garanties de prévoyance conventionnelles s'inscrivant dans la durée et visant des risques majeurs, il importe que les choix des partenaires sociaux s'effectuent en fonction de critères tenant à la solidité financière, à la dimension sociale et aux fonctions de conseil des organismes assureurs recommandés.

Un accord collectif du 15 décembre 2011, relatif à un régime de prévoyance garantissant les salariés contre le risque décès, prévoyait que son entrée en vigueur était subordonnée à la publication d'un arrêté d'extension au journal officiel.

Cet accord n'ayant pas été étendu, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité se réunir à nouveau afin de mettre en conformité le régime de la branche avec les dernières évolutions législatives et réglementaires.

Pour ce faire, les partenaires sociaux ont conduit une procédure de mise en concurrence, aboutissant à la recommandation de deux organismes habilités à recueillir les adhésions des entreprises de la branche, conformément à l'article L.912-1 du Code de la sécurité sociale et à ses décrets d'application.

Cet accord révisé l'accord collectif de branche du 15 décembre 2011 en procédant à son entière réécriture. Il modifie l'article 9 de l'annexe « Collaborateurs » et l'article 14 de l'annexe « Encadrement » de la convention collective de la miroiterie. Il définit et précise entre autres dispositions, les garanties minimales de prévoyance et les conditions pour que tous les salariés de la branche professionnelle bénéficient de cette garantie.

JK  
FG

19

1

SR

GD  
PT

## **Article 1er**

### **Objet**

Le présent accord a pour objet la mise en œuvre au profit des salariés visés à l'article 3, d'un régime de prévoyance complémentaire couvrant les risques décès et Invalidité Absolue Définitive (IAD), ci-après appelé « couverture de prévoyance conventionnelle ».

## **Article 2**

### **Champ d'application de l'accord de branche**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la miroiterie, de la transformation et du négoce du verre, du 9 mars 1988 (IDCC n° 1499), ci-après dénommée convention collective nationale de la miroiterie.

## **Article 3**

### **Bénéficiaires de la couverture prévoyance**

Les bénéficiaires de la couverture prévoyance conventionnelle sont l'ensemble des salariés cadres et non cadres des entreprises qui relèvent de la présente convention collective nationale de la miroiterie, et ce, sans distinction selon la nature du contrat de travail et leur ancienneté.

L'adhésion au présent régime est obligatoire pour l'ensemble des salariés. Elle s'impose donc dans les relations individuelles de travail et les salariés concernés ne pourront s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisation.

Les garanties définies dans le présent accord constitueront le socle minimal de prévoyance des salariés de la branche, étant précisé que les cotisations minimales des employeurs sont prises en compte pour l'appréciation du respect de l'obligation résultant de l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

L'adhésion des salariés dont le contrat de travail est suspendu, est maintenue pour la période au titre de laquelle ils bénéficient d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers. Sont visées toutes les périodes de suspension du contrat de travail et notamment celles liées à une maladie, une maternité, une paternité ou à un accident dès lors qu'elles sont indemnisées.

Dans ce cas, les cotisations resteront dues pendant cette période dans les mêmes conditions que celles prévues pour les salariés dont le contrat n'est pas suspendu : salariés et employeurs devront obligatoirement continuer à acquitter leur part de cotisation.

Pour les périodes de suspension du contrat de travail non rémunérées ou non indemnisées, les garanties en cas de décès et d'Invalidité Absolue et Définitive pourront être maintenues au salarié concerné, à titre facultatif, à charge pour ce dernier d'assumer intégralement le montant total de la cotisation (part patronale et part salariale) pendant la durée du maintien. La rémunération servant de base de cotisation sera alors la moyenne des 12 derniers mois de salaire brut qui précèdent la suspension du contrat de travail. Le salarié devra en faire la demande auprès de son employeur dans le mois qui précède la suspension de son contrat de travail. L'employeur se chargera du paiement de la cotisation auprès de l'organisme assureur gestionnaire.

69  
R1  
NJC  
2  
FG

## Article 4

### Garanties minimales du régime conventionnel de prévoyance

Les garanties conventionnelles de prévoyance mises en place sont les suivantes :

- décès,
- Invalidité Absolue Définitive,
- obsèques,
- double effet,
- rente éducation.

Les garanties souscrites ne constituent, en aucun cas, un engagement pour les entreprises, qui ne sont tenues, à l'égard de leurs salariés, qu'au seul paiement des cotisations et des garanties minimales imposées par le présent accord de branche et des dispositions légales et réglementaires. Par conséquent, les garanties mises en œuvre par le contrat d'assurance relèvent de la seule responsabilité des organismes assureurs, au même titre que les modalités, limitations et exclusions de garanties applicables au contrat d'assurance.

### Article 4.1

#### Salaire de référence

Le salaire de référence pris en compte pour le calcul des garanties du présent régime est égal au total de la rémunération brute (plafonné à la tranche A et à la tranche B) du salarié telle que déclarée par l'employeur à la sécurité sociale au cours des 12 mois précédant le décès, l'arrêt de travail ou la suspension du contrat de travail (hors arrêts maladie) si le décès ou l'invalidité absolue et définitive a été précédé d'une période d'arrêt de travail pour cause de maladie ou d'accident.

Dans le cas de temps partiel visé à l'article L. 323-3 du Code de la sécurité sociale, le salaire de référence est calculé sur la base d'une rémunération à temps plein.

En cas de survenance du décès ou de l'événement donnant lieu à invalidité absolue définitive au cours de la première année du contrat de travail, la rémunération brute 12 mois constituant le salaire de référence sera reconstituée sur la base de la rémunération perçue depuis l'embauche divisée par le nombre de mois de travail écoulés, multipliée par douze.

N/C

FG / h<sub>9</sub> 3 SP  
D  
PJT

## Article 4.2

### Garantie décès toutes causes

En cas de décès du salarié, qu'elle qu'en soit la cause, il est versé aux bénéficiaires tels que définis à l'article 4.5, un capital, dont le montant minimum est le suivant : 100 % du salaire de référence.

Le capital versé sera majoré pour chaque personne à charge, telle que définie à l'article 5.2., selon le pourcentage suivant : 25 % du salaire de référence par personne à charge.

## Article 4.3

### Garantie capital décès double effet

En cas de décès du conjoint, tel que défini à l'article 5.1, survenu simultanément ou postérieurement à celui du salarié, il est versé au(x) enfant(s) du salarié encore à charge, au sens de l'article 5.2., au moment du décès du conjoint, par parts égales entre eux, un capital d'un montant égal à 100 % de celui versé au moment du décès du salarié.

## Article 4.4

### Garantie invalidité absolue et définitive

En cas d'invalidité absolue définitive du salarié avant la liquidation de sa retraite, le capital décès est versé de manière anticipée au profit du salarié.

Ce versement met fin à la garantie décès. Ainsi, la survenance ultérieure du décès de la personne en invalidité absolue et définitive ne donnera pas lieu au versement d'un nouveau capital ou, le cas échéant, d'une nouvelle rente éducation, seule l'allocation d'obsèques étant due.

L'invalidité absolue et définitive se définit :

- soit comme la situation d'invalidité reconnue par la sécurité sociale en 3e catégorie (art. L. 341-4 du code de la sécurité sociale) ;
- soit comme la situation d'incapacité permanente au titre d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle reconnue par la sécurité sociale avec un taux égal à 100 % avec obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

## Article 4.5

### Bénéficiaires

En cas de décès du salarié, les bénéficiaires du capital sont la ou les personne(s) ayant fait l'objet d'une désignation écrite et formelle de la part du salarié auprès de l'organisme assureur gestionnaire du régime.

En cas de pluralité de bénéficiaires du même rang et de prédécès de l'un ou de plusieurs d'entre eux, la part du capital lui (leur) revenant est répartie entre les autres bénéficiaires au prorata de leur part respective.

En l'absence de désignation de bénéficiaire(s) ou lorsque l'ensemble des bénéficiaires a

GC  
RDL  
FG  
SH

MJC  
W  
4

renoncé ou disparu, le capital est versé dans l'ordre suivant :

- par parts égales entre eux, aux enfants à charge au sens fiscal, légitimes reconnus, adoptifs ou recueillis y inclus aux enfants nés ou à naître, vivants ou représentés, par parts égales entre eux ;
- à défaut, au conjoint du salarié non séparé de corps judiciairement, tel que défini à l'article 5.1, ou au partenaire lié par un PACS (ayant toujours cette qualité au jour du décès) ;
- à défaut par parts égales aux enfants non à charge, légitimes reconnus, adoptifs ou recueillis présents ou représentés ;
- à défaut, par parts égales entre eux, au père et à la mère du salarié ou au survivant d'entre eux ;
- à défaut, par parts égales entre eux, aux autres ascendants vivants du salarié ;
- et à défaut, à ses héritiers suivant la dévolution successorale.

Le capital est versé hors majorations pour enfant à charge. Ces majorations sont versées aux enfants les ayant générées.

#### **Article 4.6**

##### **Allocation d'obsèques**

En cas de décès du salarié, du conjoint tel que défini à l'article 24.2 ou d'un enfant à charge de plus de 12 ans, une allocation obsèques d'un montant égale à 100% du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS) en vigueur au moment du décès est versée à la personne ayant supporté les frais d'obsèques.

Comme le stipule l'article L132-3 du code des assurances, et l'article L 932-23 du code de la sécurité sociale, en cas de décès d'un enfant à charge de plus de 12 ans, la garantie est limitée à la prise en charge des frais d'obsèques dans la limite des frais réels.

#### **Article 4.7**

##### **Rente éducation**

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du salarié, telle que définie par l'article 4.4, et reconnue avant la liquidation de sa pension de vieillesse, il est versé au profit de chacun de ses enfants à charge, tels que définis à l'article 5.2, une rente temporaire d'éducation dont le montant annuel est le suivant :

- 5 % du salaire de référence par enfant à charge jusqu'au 12e anniversaire ;
- 10 % du salaire de référence par enfant à charge du 12e au 18e anniversaire ;
- 15 % du salaire de référence par enfant à charge du 18e au 26e anniversaire, et sous réserve de remplir les conditions énumérées à l'article 5.2 ci-après.

La rente est versée de façon viagère en cas d'invalidité de l'enfant, reconnue alors qu'il est à

SB  
FD  
SP

charge du salarié, équivalente à l'invalidité de 2e ou de 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou tant qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civile.

Le montant des rentes est doublé si l'enfant est ou devient orphelin des deux parents.

La rente annuelle est fractionnée et payée trimestriellement par avance.

Le montant annuel de la rente est déterminé à l'origine selon l'âge de l'enfant à la date du décès ou de l'Invalidité Absolue Définitive, et progresse ensuite en fonction de l'âge de l'enfant.

La majoration pour rente progressive intervient au 1er jour du trimestre suivant l'anniversaire de l'enfant.

Le versement de la rente par anticipation en cas d'Invalidité Absolue et Définitive du salarié se poursuit en cas de décès de celui-ci, sans donner lieu au versement d'une nouvelle rente.

## **Article 5**

### **Situation de famille**

#### **Article 5.1**

##### **Définition du « conjoint » du salarié**

On entend par conjoint l'époux ou l'épouse du (de la) salarié(e) non divorcé(e) ou non séparé(e) de corps judiciairement.

Sont assimilés au conjoint les partenaires liés par un pacte civil de solidarité (Pacs).

#### **Article 5.2**

##### **Définition des personnes à charge du salarié**

Est considéré comme étant à charge du salarié l'enfant légitime, reconnu ou adopté :

- jusqu'à son 18e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à son 26e anniversaire, sous condition :
  - de poursuite d'études dans un établissement secondaire, supérieur ou professionnel ;
  - d'être en apprentissage ;
  - de poursuite d'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 employé dans un établissement et service d'aide par le travail ou dans un atelier protégé en tant que travailleur handicapé ;
  - d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrit auprès de Pôle emploi comme demandeur d'emploi ou stagiaire de la formation professionnelle

MJC  
10 F6  
6  
SO



- né viable dans les 300 jours postérieurement au décès du salarié et dont la filiation avec celui-ci est établie.

Par assimilation, sont considérés à charge, s'ils remplissent les conditions exposées ci-dessus, les enfants recueillis par le salarié (c'est-à-dire ceux du conjoint, de l'ex-conjoint éventuel ou du partenaire lié par un Pacs tels que définis à l'article 5.1 ci-dessus), à condition d'en avoir la garde et d'être à la charge fiscale du salarié.

Sont considérés comme ascendants à charge du salarié, les ascendants du salarié pris en considération pour la détermination du nombre de parts dans le calcul de l'impôt sur le revenu du salarié.

## **Article 6**

### **Cotisations**

#### **Article 6.1**

##### **Taux**

En contrepartie des garanties minimales fixées par le présent accord, le taux global de cotisation est fixé à :

- capital décès et garantie Incapacité Absolue et Définitive: 0,286 % du salaire de référence ;
- rente éducation : 0,143 % du salaire de référence ;
- garantie capital décès double effet : 0,009 % du salaire de référence ;
- allocation d'obsèques : 0,037 % du salaire de référence ;
- soit un total de 0,475 % du salaire de référence.

La cotisation globale est répartie à hauteur de 60 % à la charge de l'employeur (soit un taux de 0,285 %) et de 40 % à la charge du salarié (soit un taux de 0,19 %).

Le taux de cotisation est maintenu 3 ans à compter de la date d'effet de l'accord, à législation et réglementation constantes. Les évolutions ultérieures seront décidées entre les organismes assureurs recommandés et la commission paritaire de suivi définie à l'article 14, en fonction des résultats constatés sur le régime, et feront l'objet d'un avenant au présent accord.

#### **Article 6.2**

##### **Assiette de cotisation**

Les cotisations seront assises sur l'ensemble de la rémunération annuelle brute des salariés déclarée par l'employeur à la sécurité sociale (tranche A et tranche B).

La rémunération, le revenu de remplacement ou les éléments de salaire retenus sont ceux entrant dans l'assiette de calcul des cotisations de Sécurité sociale ou ceux entrant dans

MC FG 69 7

SD  
RT  
SD

cette assiette mais bénéficiant d'un régime d'exonération de cotisations de Sécurité sociale. Sont notamment pris en compte dans l'assiette des cotisations le 13<sup>ème</sup> mois, la prime de vacances, l'indemnité de préavis et les gratifications à l'exclusion des sommes versées à titre exceptionnel lors de la cessation du contrat de travail (notamment l'indemnité compensatrice de congés payés, l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée, l'indemnité de départ à la retraite à l'initiative du salarié ou l'indemnité de non concurrence).

## Article 7

### Revalorisation des rentes d'éducation

Les rentes éducation servies par l'organisme assureur recommandé sont revalorisées chaque année au 1<sup>er</sup> janvier et au 1<sup>er</sup> juillet, selon les coefficients fixés par son conseil d'administration pour ce type de rente.

## Article 8

### Changement d'organisme assureur

Conformément à l'article L.912-3 du Code de la sécurité sociale, les rentes en cours de service à la date de changement d'organisme assureur, continueront à être revalorisées.

Les garanties décès seront également maintenues au profit des bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail ou d'invalidité lors de la résiliation du contrat d'assurance, étant précisé que la revalorisation des bases de calcul des prestations décès devra être au moins égale à celle prévue par le contrat résilié.

## Article 9

### Portabilité

Les salariés bénéficiaires du présent régime auront droit au maintien des garanties en vigueur dans leur entreprise en cas de rupture de leur contrat de travail ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage dans les conditions fixées par l'article L.911-8 du Code de la sécurité sociale.

Ce maintien de garanties est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations du régime complémentaire des salariés en activité. Ainsi, les anciens salariés bénéficiaires ne devront acquitter aucune cotisation supplémentaire à ce titre.

## Article 10

### Clause de recommandation

Afin de permettre aux entreprises et aux salariés de disposer d'un tarif de groupe avantageux et pérenne fixé au niveau de la branche et ne prenant pas en compte la sinistralité de chaque entreprise, il a été procédé à une procédure de mise en concurrence de plusieurs organismes assureurs conformément, notamment, aux dispositions de l'article L. 912-1 du Code de la sécurité sociale et des articles D. 912-1 et suivants du même code.

À l'issue de cette procédure de mise en concurrence, les signataires du présent accord ont décidé de recommander :

– pour l'assurance des garanties décès, invalidité absolue et définitive (IAD) et allocation obsèques :

NYC  
HE  
F6  
8  
S



AG2R REUNICA PREVOYANCE, membre du Groupe AG2R LA MONDIALE, Institution de prévoyance régie par le Code de la Sécurité sociale ; Siège social : 35-37 boulevard Brune – 75680 PARIS cedex 14 – membre du GIE AG2R REUNICA ;

– pour l'assurance de la garantie rente éducation :

OCIRP (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance), union d'institutions de prévoyance relevant de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale ; Siège social : 17 rue de Marignan – CS 50 003 – 75008 PARIS ;

Pour la simplicité de fonctionnement du présent régime, AG2R REUNICA PREVOYANCE gère la garantie rente éducation, au nom et pour le compte de l'OCIRP dont elle est membre.

Chaque année, au plus tard au 31 août, les organismes assureurs recommandés présenteront à la commission paritaire, les comptes détaillés de l'exercice clos le 31 décembre précédent, établis en conformité avec les dispositions de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

Par ailleurs, conformément à l'article L. 912-1 du Code de la sécurité sociale, les parties signataires devront dans un délai qui ne pourra pas excéder 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord, réexaminer le choix des organismes assureurs recommandés.

Les parties remettront, lors de la demande d'extension, les documents afférents à la procédure de mise en concurrence suivants :

- la publication de l'avis d'appel à la concurrence dans une publication à diffusion nationale habilitée à recevoir des annonces légales ;
- la publication de l'avis d'appel à la concurrence dans une publication spécialisée dans le secteur des assurances ;
- le classement des candidats en fonction des critères d'évaluation.

## Article 11

### Degré élevé de solidarité

Afin de satisfaire aux dispositions de l'article L 912-1 du Code de la Sécurité sociale, le présent accord détermine les garanties collectives permettant de caractériser un degré élevé de solidarité.

En ce sens, la Commission Paritaire Nationale Prévoyance souhaite privilégier, parmi les garanties mentionnées à l'article R. 912-2 du Code de la sécurité sociale :

- au titre de l'action sociale, la prise en charge de la cotisation permettant aux salariés en suspension de contrat de travail non rémunérée ou non indemnisée de continuer à bénéficier de la couverture conventionnelle, pendant les périodes de longue maladie,

FG HC FG HQ ' 9

GD  
PH  
SR

de congés parentaux, de congés de solidarité familiale. L'évolution concernant ces prises en charge (nature du fait générateur, quotité, durée) seront examinées et déterminées par la commission paritaire de la branche ;

- des actions de prévention concernant les risques professionnels, et d'une manière plus générale, l'amélioration des conditions et la qualité de vie au travail avec des thématiques relatives notamment au bien être des salariés, à l'aide aux aidants ... ;

La Commission Paritaire déterminera annuellement les orientations prioritaires de ces actions en appliquant les règles de fonctionnement et les modalités d'attribution de ces prestations selon un règlement spécifique qu'elle élaborera et qui sera susceptible d'évoluer ultérieurement au cours de la vie du régime.

Les organismes assureurs recommandés mettent en œuvre, dans le cadre du contrat garantissant les risques assurantiels tels que définis à l'article 4 du présent accord, les prestations à caractère non directement contributif définies par la Commission Paritaire, dans la limite des fonds constitués à cet effet.

Le financement de ces prestations est assuré par l'affectation de 2% de la cotisation globale versée par les entreprises adhérentes aux organismes assureurs recommandés.

## **Article 12**

### **Mise en place du régime conventionnel de prévoyance**

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord qui ne disposent pas, à la date d'effet du présent accord, d'un régime de prévoyance couvrant à l'identique, risque par risque, ceux prévus à l'article 4 du présent accord, devront obligatoirement couvrir leur personnel au minimum pour les risques mentionnés dans le présent accord et pour les niveaux de garanties prévus.

#### **Article 12.1**

##### **Cas des entreprises ne disposant pas d'un régime collectif obligatoire de prévoyance à la date d'entrée en vigueur du présent accord**

Les entreprises qui ne disposent d'aucune garantie prévoyance pour tout ou partie des deux collèges de salariés visés à l'article ci-dessus devront se mettre en conformité avec le présent accord et souscrire les garanties définies dans le présent accord, pour le(s) collèg(e)s de salariés non couvert(s).

Ces entreprises disposent d'un délai de six mois maximum suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord pour mettre ce régime collectif de prévoyance effectivement en œuvre.

#### **Article 12.2**

##### **Cas des entreprises disposant déjà d'un régime collectif obligatoire de prévoyance à la date d'entrée en vigueur du présent accord**

Les entreprises ayant déjà instauré à la date d'effet du présent accord un (des) régime(s) collectif(s) obligatoire(s) de prévoyance au profit des salariés non cadres et/ou cadres, pour la couverture de tout ou partie des risques prévus à l'article 4 du présent accord, disposent d'un délai de six mois pour se mettre en conformité avec les dispositions du présent accord.

N/C  
FG  
10  
Handwritten signatures and initials: N/C, FG, 10, and several illegible signatures.

## Article 12.3

### Adhésion au régime conventionnel

Lorsqu'une entreprise, entrant dans le champ d'application du régime conventionnel, adhérera aux organismes recommandés, la reprise de ses encours s'organisera conformément à la législation applicable (notamment la loi « Évin » n° 89-1009 du 31 décembre 1989), et les organismes assureurs recommandés pourront solliciter le règlement d'une surcotisation telle que déterminée par le contrat d'assurance et prenant en compte les paramètres techniques et financiers prévus par le contrat d'assurance.

Si l'entreprise en question adhère dans les 12 mois suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord, elle sera exonérée de la surcotisation de reprise de passif (cotisation supplémentaire calculée par les organismes assureurs au regard du passif social qu'elle amène dans le régime : salariés en arrêt de travail au moment de l'adhésion, rentes éducation en cours de service au titre du contrat précédent...).

Au-delà du délai de 12 mois précité, la prise en compte du passif sera conditionnée au règlement par l'adhérent de cette surcotisation correspondant à la couverture de ces risques. La Commission paritaire de suivi pourra demander à ce que les montants des surcotisations lui soient communiqués à la remise des comptes annuels. Elle pourra également demander à ce que ces montants soient vérifiés par l'actuaire de la branche.

L'adhésion des entreprises au régime mutualisé défini par le présent accord résulte de la signature du bulletin d'adhésion transmis par l'organisme gestionnaire du présent dispositif.

## Article 13

### Modalités relatives à la prise en charge des salariés en arrêt de travail à la date de mise en place du régime de prévoyance conventionnel

Les salariés en arrêt de travail à la date de mise en place du régime de prévoyance conventionnel bénéficieront des garanties définies par le présent accord.

## Article 14

### Commission paritaire de suivi

Une commission paritaire de suivi du régime de prévoyance sera mise en place au cours de l'année suivant la mise en place du régime de prévoyance.

Elle sera chargée notamment de suivre la mise en place du régime de prévoyance, de contrôler son application, d'examiner les comptes de résultats et de veiller à son bon fonctionnement.

En plus des comptes détaillés de l'exercice clos, les assureurs recommandés présenteront régulièrement un bilan des adhésions au régime conventionnel et des éventuelles difficultés rencontrées dans le fonctionnement de ce régime de prévoyance.

La commission paritaire de suivi composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales représentatives au sein de la branche et d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

Cette commission de suivi se réunit au moins une fois par an.

La commission peut, pour ce faire, solliciter l'assistance d'un Conseil, afin de disposer d'un accompagnement juridique et technique. Les honoraires seront supportés par les organismes assureurs recommandés et portés au débit du compte de résultat de l'opération d'assurance.

## **Article 15**

### **Garantie décès**

La mise en place de la garantie décès définie au présent accord vient réviser l'article 9 de l'annexe « Collaborateurs » et l'article 14 de l'annexe « Encadrement » de la convention collective de la miroiterie, qui, du fait du caractère plus favorable du présent accord, n'auront plus à être appliqués.

## **Article 16**

### **Révision et dénonciation de l'accord de branche**

Le présent accord fera l'objet d'un réexamen en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de plusieurs de ses dispositions.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur, avec un préavis de six mois.

## **Article 17**

### **Durée et entrée en vigueur de l'accord de branche**

Le présent accord national est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions relatives au présent accord entreront en vigueur à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016

## **Article 18**

### **Dépôt et extension de l'accord de branche**

Le présent accord collectif de branche sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, et déposé, après expiration du délai d'opposition, à la DIRECCTE et au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions légales.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord au ministère du travail, de l'emploi et de la santé dans les conditions fixées par la législation, en y joignant les documents afférents à la procédure de mise en concurrence listés à l'article 10 du présent accord.

Fait à Paris, le mardi 1<sup>er</sup> mars 2016, en autant d'exemplaires que de parties signataires plus

N/c FG 12

Handwritten signatures and initials are present in the bottom right corner of the page. There are several scribbles and what appears to be a signature, possibly 'N/c', 'FG', and '12'.

les exemplaires destinés au dépôt légal

**Signataires de l'accord**

Annexe : Tableau des garanties collectives

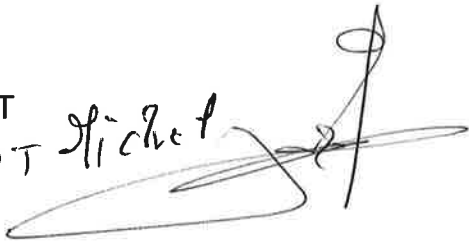
FFPV

François Guillon



FNTVC CGT

RETOT Michel



FCE CFTD



CFE CGC chimie

C. Durven



CMTE CFTC



Fédéchimie CGT-FO



NEU Jean-Claude

