

# CÔTÉ CONSEILS

## LA LETTRE D'INFORMATION DÉDIÉE AUX CONSEILS

---

### ÉDITO

En France, l'État ne détient pas le monopole de la production des normes sociales. En effet, le préambule de la Constitution de 1946 affirme que tout salarié « participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ». L'article L.2221-1 du Code du Travail français reconnaît « le droit des salariés à la négociation collective de l'ensemble de leurs conditions d'emploi et de travail et de leurs garanties sociales ».

Dans cette optique et depuis plus de 50 ans, AG2R LA MONDIALE, acteur majeur de l'assurance de protection sociale et patrimoniale, propose des solutions, des outils et services permettant la mise en place et la pérennité des régimes de retraite, prévoyance et santé par des accords de branche afin de poursuivre un objectif de solidarité et permettre, à l'ensemble des salariés, d'avoir accès à une couverture sociale complète et de qualité.

#### Éric Friess

Responsable du Pôle Conseil  
AG2R LA MONDIALE

#### David Giovannuzzi

Directeur Accords Collectifs - Pôle Alimentaire  
AG2R LA MONDIALE

---

Publication : Alain Guisnel  
Rédaction : Anne Claudel-Legoux  
Contribution : Dominique Pietri,  
David Giovannuzzi, Muriel Debourges  
Réalisation : Adok

### CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS

#### QUELLE EST L'ARTICULATION DES TEXTES CONVENTIONNELS AVEC LES LOIS ET RÈGLEMENTS ?

La loi prévoit (article L. L2251-1 du Code du Travail français) que : « la convention et l'accord collectif peuvent comporter des dispositions plus favorables que les lois et règlements en vigueur. Ils ne peuvent déroger aux dispositions d'ordre public de ces lois ».

En cas de contradiction entre le Code du Travail et la convention collective, ce sont les dispositions les plus favorables au salarié qui sont applicables (article L. 2252-1 du Code du Travail français) sous réserve qu'elles respectent l'ordre public, ainsi qu'un ensemble de règles impératives qui s'imposent à tous et qui comprend notamment les principes fondamentaux énoncés dans la Constitution. Il s'agit du principe de faveur.

... / ...

---

### LE SAVIEZ-VOUS ?

**Diode.fr** est un site internet qui vous renseigne sur les conventions collectives applicables à vos entreprises clientes. Vous recevez directement par email sous forme claire et synthétique, les modifications des conventions collectives de vos clients, en version syndiquée ou non syndiquée et d'une portée locale ou nationale. Le service juridique de Diode.fr fait une synthèse des textes pour vous en simplifier la compréhension et met également à votre disposition des textes bruts.

L'abonnement à Diode sécurise la gestion de la paie des dossiers de vos clients.

En tant que membre du Social Club d'AG2R LA MONDIALE, vous bénéficiez de tarifs préférentiels.

**Seuls les membres du Social Club peuvent accéder aux outils.**

**Pour devenir membre, téléchargez le formulaire de demande sur le site [www.lesocialclub.com](http://www.lesocialclub.com)**

---

## LES ACCORDS DE BRANCHES DU SECTEUR PROFESSIONNEL ALIMENTAIRE EN RETRAITE, PRÉVOYANCE ET SANTÉ.

AG2R LA MONDIALE, acteur majeur de l'assurance de protection sociale et patrimoniale a créé en son sein un Pôle professionnel dédié aux métiers de l'Alimentaire au moment du rapprochement avec ISICA le 01 janvier 2004.

Les services proposés sont :

- La complémentaire santé, la prévoyance, l'épargne et la retraite supplémentaire, principalement assurées par AG2R Prévoyance et ISICA Prévoyance(\*).
- La retraite complémentaire ARRCO-AGIRC, gérée principalement par l'UGRR ISICA (Caisse ARRCO) et l'UGRC (Caisse AGIRC).

Le Pôle Alimentaire propose une offre globale, à partir de tous les outils du Groupe, exclusivement dédiée aux salariés et retraités des entreprises de la filière qui compte 52 branches professionnelles.

Les accords conventionnels, désignant AG2R Prévoyance et ISICA Prévoyance pour les couvertures décès, arrêt de travail et santé, contribuent grandement à la consolidation et au développement d'une protection sociale complémentaire, solidaire et durable dans le secteur de l'Alimentaire.

(\*) Institutions de prévoyance à but non lucratif et à vocation sociale, relevant du Code de la Sécurité Sociale, gérées paritairement par des administrateurs représentant les employeurs et les salariés.

### QU'EST-CE QU'UN ACCORD COLLECTIF ?

L'accord collectif, contrairement à la convention collective, ne traite que d'un ou plusieurs sujets déterminés relatifs aux conditions de travail et d'emploi. Il peut par exemple s'agir d'un accord collectif sur les salaires, ou encore sur la prévoyance.

Un accord collectif est signé entre :

- un ou plusieurs employeurs, ou une ou plusieurs organisations syndicales patronales,
- une ou plusieurs organisations syndicales salariales.

### QU'EST-CE QU'UNE CONVENTION COLLECTIVE ?

En droit du travail, on nomme « convention collective » un accord collectif conclu entre des employeurs ou une organisation patronale et un ou plusieurs syndicats de salariés en vue de régler les conditions d'emploi des travailleurs et les garanties sociales qui y sont attachées.

Une convention collective est relative à un type d'activité. Son champ territorial peut être national, régional, départemental, voire propre à une entreprise ou à un établissement.

Les conventions collectives viennent compléter les dispositions du Code du Travail pour chaque branche de métier et pour chaque profession, y compris les professions libérales réglementées. Elles permettent d'ajuster l'application des lois selon le contexte et de prendre en compte les spécificités de chaque métier, notamment les disparités d'organisation, la pénibilité du travail et les conditions sociales particulières.

Dans tous les cas, les conventions collectives permettent :

- pour les travailleurs, d'avoir un cadre pour le contrat de travail, qui permet de garantir des conditions de travail et de revenu a minima ;
- pour les employeurs, de garantir une paix sociale en désamorçant les conflits globaux par la négociation.

### QU'EST-CE QUI DISTINGUE UN ACCORD COLLECTIF D'UNE CONVENTION COLLECTIVE ?

La loi établit une distinction entre la convention collective, qui détermine l'ensemble des conditions de travail et des garanties sociales, et l'accord collectif, qui ne porte que sur quelques-uns de ces sujets. Elle définit également la qualité des signataires des conventions et des accords collectifs.

La distinction entre accord et convention repose donc sur leur champ d'application. Ce champ d'application peut être géographique (national, régional ou local) ou/et professionnel (interprofessionnel, branche, entreprise).

La loi détermine également la valeur juridique des conventions et accords. Deux procédures, l'extension et l'élargissement, qui supposent toutes deux l'intervention du Ministre du Travail, permettent d'appliquer une convention ou un accord au-delà de son champ initial, constitué par les entreprises qui l'ont signé, à titre individuel ou en tant que membre d'une organisation, ou qui y ont adhéré.

En France, le droit des conventions collectives et accords collectifs de travail est régi par le Livre deuxième (négociation collective – conventions et accords collectifs de travail) de la deuxième partie du Code du Travail intitulée « Les relations collectives de travail ».

Les textes applicables sont principalement issus de la loi Auroux du 13 novembre 1982, de la loi du 4 mai 2004 sur le dialogue social et de la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale. Ils visent à la détermination des relations collectives entre employeurs et salariés.

Les lois du 4 mai 2004 et du 20 août 2008 ont modifié en profondeur le droit des conventions et accords collectifs de travail, qu'il s'agisse des principes d'articulation entre les différents niveaux de négociation, des règles de conclusion des accords ou de la représentativité syndicale.

### **QUI PEUT BÉNÉFICIER DE CES CONVENTIONS COLLECTIVES ?**

Initialement, les conventions collectives ne concernaient que les entreprises signataires. La plupart des conventions collectives ont été étendues à toutes les entreprises de la branche concernée par arrêté du Ministre du Travail. La quasi totalité des entreprises françaises relèvent donc d'une convention collective quelles que soient leur activité et leur taille. Le contrat de travail doit obligatoirement mentionner la convention collective dont relève l'entreprise, et un exemplaire doit être disponible pour consultation dans l'entreprise par les salariés.

### **EXISTE-T-IL DIFFÉRENTES CONVENTIONS COLLECTIVES ?**

Il faut distinguer la convention collective « ordinaire » de la convention collective « étendue ».

- **La convention collective ordinaire** ne lie que ceux qui l'ont signée directement ou indirectement (c'est-à-dire, les employeurs qui ont signé cette convention ou ceux qui sont adhérents à un syndicat d'employeurs signataire); ou encore ceux qui adhèrent à ce texte postérieurement à sa signature. (Art. L. 2262-1. du Code du Travail français).
- **La convention collective étendue** est celle qui est rendue obligatoire - par un arrêté d'extension ministériel - pour tous les employeurs qui rentrent dans son champ d'application et non pas seulement les signataires (Art. L. 2261-15. du Code du Travail français).

### **QU'EST-CE QU'UN ARRÊTÉ D'ÉLARGISSEMENT ?**

Un arrêté d'élargissement permet de rendre obligatoire une convention ou un accord soit au niveau territorial, soit au niveau professionnel, soit au niveau interprofessionnel. (Article L.2261-17. du Code du Travail français)

#### **Élargissement territorial**

L'élargissement peut rendre obligatoire dans le secteur territorial considéré une convention ou un accord de branche déjà étendu à un secteur territorial différent.

Le secteur territorial faisant l'objet de l'arrêté d'élargissement doit présenter des conditions économiques analogues à celles du secteur dans lequel l'extension est déjà intervenue.

#### **Élargissement professionnel**

L'élargissement peut rendre obligatoire dans le secteur professionnel considéré une convention ou un accord professionnel déjà étendu à un autre secteur professionnel.

Le secteur professionnel faisant l'objet de l'arrêté d'élargissement doit présenter des conditions analogues à celles du secteur dans lequel l'extension est déjà intervenue, quant aux emplois exercés.

#### **Élargissement d'un accord interprofessionnel**

L'élargissement peut rendre obligatoire dans une ou plusieurs branches d'activité non comprises dans son champ d'application un accord interprofessionnel étendu.

## **LE PÔLE ALIMENTAIRE DU GROUPE AG2R LA MONDIALE CONCERNE 4 SECTEURS D'ACTIVITÉS (2,5 MILLIONS D'ACTIFS ET 350 000 ENTREPRISES).**

- **Industries agro-alimentaires** (10 600 entreprises, 420 000 actifs pour une part de marché d'environ 60%)
- **Commerce de gros et de détail à prédominance alimentaire** (11 400 entreprises, 635 800 actifs pour une part de marché d'environ 55%)
- **Restauration rapide et traditionnelle** (186 600 entreprises, 823 000 actifs pour une part de marché d'environ 55%)
- **Commerces et artisanats alimentaires** (142 300 entreprises, 600 000 actifs pour une part de marché d'environ 80%)

## **LES MISSIONS DE LA DIRECTION DES ACCORDS COLLECTIFS PÔLE ALIMENTAIRE DU GROUPE AG2R LA MONDIALE**

- Être l'interface entre les branches professionnelles et les services internes (commercial, juridique, gestion, technique, marketing, ...)
- Aider les branches à s'approprier les outils du Pôle Alimentaire que sont les Caisses de Retraite AGIRC-ARRCO, UGRR ISICA et UGRC, les institutions de Prévoyance ISICA Prévoyance et AG2R Prévoyance, les mutuelles dans AGMUT dont MUTISICA, la fondation d'entreprise ISICA ainsi que tous les services et produits du groupe.
- Faciliter l'accès à l'action sociale du groupe.
- Assurer le suivi des comptes de résultats des accords conventionnels en prévoyance, santé et Indemnités de Départ en Retraite, ...

## LES OBLIGATIONS DES ENTREPRISES FACE AUX ACCORDS DE BRANCHES

**En votre qualité d'Experts-Comptables ayant le devoir d'information et de conseil, nous vous rappelons que :**

- L'extension d'un accord rend obligatoire l'application d'un accord collectif de branche à tous les salariés et employeurs de cette branche professionnelle.
- Les entreprises ont alors l'obligation d'affilier tout leur personnel pour respecter les obligations de nature conventionnelle ayant l'objectif de poursuivre un objectif de solidarité professionnelle.
- Pour cela, la part salariale des cotisations doit être précomptée sur chacun des bulletins de paie et les cotisations auprès de l'entreprise seront appelées trimestriellement.
- En cas de refus de rejoindre l'accord conventionnel, la société s'expose à devoir verser les remboursements complémentaires de frais de santé et prévoyance engagés depuis la date d'effet de l'accord conventionnel sur la base de ce que prévoit la convention collective ainsi qu'une astreinte par jour de retard jusqu'au jour de la régularisation de leur dossier.

**Sans une clause de migration :**

- dérogation possible dans certains accords : si antérieurement à la signature de l'accord conventionnel votre client dispose déjà d'un contrat collectif strictement supérieur à l'accord et à condition d'en apporter la preuve, il peut ne pas rejoindre l'accord conventionnel.

**Avec une clause de migration :**

- dérogation impossible : C'est le cas par exemple des accords de Frais de soins de santé récemment signés dans la Boulangerie Artisanale - CCN n°3117 (01/01/2007), le Commerce de Détail Alimentaire, Épicerie, Crèmerie, Fruits et légumes - CCN n°3244 (01/01/2009), la Confiserie, Chocolaterie - CCN n°3224 (01/01/2010) et prochainement en application, la Pâtisserie Artisanale - CCN n°3215 et Charcuterie de Détail - CCN n°3133.

## QU'EST-CE QUE LA COMMISSION NATIONALE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE ET QUELLES SONT SES MISSIONS ?

La Commission nationale de la négociation collective comprend des représentants de l'État, du Conseil d'État, ainsi que des représentants des organisations d'employeurs représentatives au niveau national et des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national (Article L. 2272-1.- du Code du Travail français).

La Commission nationale de la négociation collective est chargée :

- de proposer au Ministre chargé du Travail toutes mesures de nature à faciliter le développement de la négociation collective, en particulier en vue d'harmoniser les définitions conventionnelles des branches ;
  - d'émettre un avis sur les projets de loi, d'ordonnance et de décret relatifs aux règles générales portant sur les relations individuelles et collectives du travail, notamment celles concernant la négociation collective ;
  - de donner un avis motivé au Ministre chargé du Travail sur l'extension et l'élargissement des conventions et accords collectifs ainsi que sur l'abrogation des arrêtés d'extension ou d'élargissement ;
  - de donner, à la demande d'au moins la moitié des membres de la commission d'interprétation compétente préalablement saisie, un avis sur l'interprétation de clauses d'une convention ou d'un accord collectif ;
  - de donner « , après avoir pris connaissance du rapport annuel établi par un groupe d'experts désigné à cet effet, » un avis motivé au Ministre chargé du Travail sur la fixation du salaire minimum de croissance ;
  - de suivre l'évolution des salaires effectifs et des rémunérations minimales déterminées par les conventions et accords collectifs ainsi que l'évolution des rémunérations dans les entreprises publiques ;
  - d'examiner le bilan annuel de la négociation collective ;
  - de suivre annuellement l'application dans les conventions collectives du principe « à travail égal salaire égal », du principe de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et du principe d'égalité de traitement entre les salariés sans considération d'appartenance ou de non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, ainsi que des mesures prises en faveur du droit au travail des personnes handicapées, de constater les inégalités éventuellement persistantes et d'en analyser les causes.
- La Commission nationale a qualité pour faire au Ministre chargé du Travail toute proposition pour promouvoir dans les faits et dans les textes ces principes d'égalité ;
- de suivre annuellement l'évolution du taux d'activité des personnes de plus de cinquante ans afin de faire au Ministre chargé du Travail toute proposition de nature à favoriser leur maintien ou leur retour dans l'emploi.

## BRANCHES PROFESSIONNELLES ET ACCORDS DE BRANCHES

### QU'EST-CE QU'UNE BRANCHE PROFESSIONNELLE ?

Une branche professionnelle est une organisation qui regroupe toutes les entreprises d'un même secteur d'activité et relevant d'un accord ou d'une convention collective.

### QU'EST-CE QU'UN ACCORD DE BRANCHE ?

Un accord de branche est un accord entre toutes les entreprises d'une même branche professionnelle. L'accord de branche porte sur le droit

du travail et a pour fonction d'adapter une loi aux contraintes d'un secteur d'activité particulier : les 35 heures, les congés, la formation, la protection sociale... sont des points qui font l'objet d'accord de branche.

### **QU'EST-CE QUE L'EXTENSION D'UN ACCORD DE BRANCHE ?**

L'extension d'un accord consiste à rendre applicable, par arrêté ministériel ou interministériel, une convention ou un accord collectif de branche à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application (Code du Travail art L2261-15). La convention ou l'accord étendu s'applique ainsi aux entreprises qui ne sont pas adhérentes à l'une des organisations patronales signataires. L'initiative de cette procédure appartient aux organisations syndicales d'employeurs ou de salariés représentatives dans le champ d'application considéré mais aussi au Ministre.

## **LES ACCORDS DE BRANCHES EN PREVOYANCE ET SANTE**

### **QUELLES SONT LES MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE DE LA PRÉVOYANCE COLLECTIVE DANS L'ENTREPRISE ?**

A moins qu'elles ne soient instituées par des dispositions législatives ou réglementaires, les garanties collectives dont bénéficient les salariés, anciens salariés et ayants droit en complément de celles qui résultent de l'organisation de la sécurité sociale sont déterminées soit par voie de conventions ou d'accords collectifs, soit à la suite de la ratification à la majorité des intéressés d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise, soit par une décision unilatérale du chef d'entreprise constatée dans un écrit remis par celui-ci à chaque intéressé (Art. L. 911-1. du Code de la Sécurité Sociale).

### **COMMENT SE NÉGOCIE UN ACCORD COLLECTIF DE PRÉVOYANCE ET DE FRAIS DE SANTÉ DANS UNE BRANCHE ?**

La mise en place d'un accord de prévoyance se fait en plusieurs étapes, de la construction du cahier des charges par les partenaires sociaux à la conclusion d'un accord définissant le régime de protection sociale complémentaire et éventuellement, en recommandant ou en désignant le choix d'un ou plusieurs organismes assureurs.

- Une commission paritaire de branche définit par voie de négociations le type de garanties (capitaux, rentes, compléments de salaires...) qu'elle souhaite rendre obligatoire pour couvrir certains risques (décès, arrêt de travail, frais de soins de santé...) dans toutes les entreprises de la branche.
- La commission procède à un appel d'offres auprès de plusieurs organismes assureurs des garanties qui vont proposer une tarification et une offre de services répondant aux souhaits de la commission paritaire.
- La commission paritaire fait le choix d'un ou de plusieurs organismes pour assurer et gérer le régime et rédige l'accord dans lequel elle désigne le ou les organismes assureurs des garanties.
- Les organismes assureurs formalisent leur acceptation de la désignation en signant une convention d'assurance (ou protocole de gestion) avec les partenaires sociaux.

### **COMMENT RÉDIGER UNE CLAUSE DE DÉSIGNATION ?**

Une clause de désignation est une mention, portée dans un accord collectif de branche, indiquant le choix d'un ou plusieurs organismes pour assurer les garanties prévues dans le régime conventionnel obligatoire. Elle n'est valable que sous certaines conditions.

- Elle doit mentionner le nom du ou des organismes désignés.
- Elle doit imposer aux entreprises de s'affilier auprès de l'assureur désigné.

Seules sont habilitées pour la couverture des risques de prévoyance et frais de santé.

- a) Les sociétés d'assurance ;
- b) Les Institutions de prévoyance relevant du code de la Sécurité Sociale ou du Code Rural ;
- c) Les Mutuelles relevant du Code de la Mutualité.

### **QUELS SONT LES OBJECTIFS D'UN ACCORD DE BRANCHE EN PRÉVOYANCE ET SANTÉ ?**

Un accord de branche permet la mutualisation des risques professionnels en donnant l'accès aux salariés à des garanties collectives, sans considération d'âge ou d'état de santé. Cet accord permet aussi de suivre un objectif de solidarité et un principe d'égalité de traitement entre l'ensemble des entreprises et des salariés de la profession. Les salariés bénéficient d'une protection sociale complète et de qualité.

La construction de la protection sociale complémentaire au niveau de la branche facilite son pilotage par les partenaires sociaux au niveau national et lui confère plus de stabilité et de performance.

### **COMMENT SE TRADUIT CET OBJECTIF DE SOLIDARITÉ PROFESSIONNELLE ?**

La poursuite d'un objectif de solidarité professionnelle par les accords de branche permet au salarié d'accéder à des garanties collectives sans considération d'âge ou d'état de santé et de bénéficier d'un accompagnement complet dans la gestion administrative de sa couverture, de prestations performantes à un tarif négocié, des améliorations régulières des prestations du régime et d'une participation financière de l'employeur.

En santé, ils bénéficient par ailleurs de services tels que des actions de prévention santé, l'accès au tiers payant qui les dispense d'avancer de l'argent pour certaines prestations, de remboursements express et de services en ligne, d'un fonds de secours, de gratuités de cotisations dans les situations difficiles (décès, arrêt de travail...).

## EN QUOI CONSISTE LE RÉGIME COMPLÉMENTAIRE EN PRÉVOYANCE ET SANTÉ MIS EN PLACE DANS L'ACCORD DE BRANCHE ?

### Le régime conventionnel obligatoire :

L'objectif de ce régime est de faire bénéficier les salariés d'un régime complémentaire en prévoyance-santé pris en charge en partie par leur entreprise.

Tout salarié, sous conditions d'ancienneté d'une entreprise entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale ayant signé l'accord de la branche professionnelle bénéficie du régime mis en place.

### Le régime sur-complémentaire facultatif en Santé

Afin de répondre aux besoins de chacun, il peut être mis en place un régime sur-complémentaire au travers de différentes options facultatives venant s'ajouter au régime de base.

## LA DÉSIGNATION D'UN ASSUREUR GESTIONNAIRE DU RÉGIME CONVENTIONNEL.

### QUEL EST L'INTÉRÊT D'UNE DÉSIGNATION D'UN ASSUREUR GESTIONNAIRE DU RÉGIME CONVENTIONNEL EN SANTÉ ET PRÉVOYANCE ?

L'organisme assureur désigné dans un accord collectif de branche obligatoire a vocation à affilier et à couvrir toutes les entreprises et salariés de la branche. Cela permet :

- La mutualisation des risques qui se traduit souvent par un coût moindre des garanties grâce à la solidarité de toutes les entreprises adhérentes qui supportent ensemble le coût des prestations.
- Toutes les entreprises et tous les salariés sont couverts par le régime. L'assureur ne peut refuser l'adhésion d'une entreprise, quel que soit son effectif ou son niveau de risque et ne peut résilier le contrat d'une entreprise pendant la durée la désignation.
- Ce sont les partenaires sociaux qui décident de l'évolution du régime concernant l'amélioration des prestations, l'ajustement des taux de cotisation... Le ou les assureurs gestionnaires ne peuvent pas décider unilatéralement une modification du régime.
- Le statut obligatoire des garanties de prévoyance ou santé entraîne la déductibilité fiscale et sociale des cotisations supportées par les employeurs.

### QU'EST-CE QUE LA CLAUSE DE MIGRATION ?

Les clauses de migration imposent aux entreprises qui ont déjà mis en place auprès d'un autre assureur des garanties équivalentes à celles instituées par la convention collective de branche, de rejoindre l'organisme assureur désigné par la convention collective (article L.912-1 al. 2 du Code de la Sécurité Sociale et article L.2253-2 (ex. L.132-23 2ème alinéa) du Code du Travail).

### COMMENT RÉSILIER SON CONTRAT AUPRÈS DE L'ASSUREUR EN COURS ?

L'entreprise peut résilier son contrat auprès de l'assureur en cours par lettre recommandée avec accusé de réception en respectant les délais de résiliation contractuels.

## QUE SE PASSE-T-IL EN CAS DE REFUS D'ADHÉSION DE L'ENTREPRISE AUX DISPOSITIONS DE L'ACCORD ?

Un accord de branche ayant fait l'objet d'un arrêté d'extension est opposable à toutes les entreprises de la branche. Elles ont l'obligation de rejoindre l'assureur désigné comme gestionnaire de l'accord. En cas de refus, une action peut être engagée devant le tribunal compétent afin que la société régularise sa situation.

Dans le cadre des évolutions des Conventions Collectives Nationales applicables à vos entreprises clientes, nous vous informons de la signature d'un accord collectif relatif à la mise en place d'un régime complémentaire santé obligatoire pour les professionnels Charcutiers-traiteurs (Convention collective n°3133).

Les partenaires sociaux de cette branche professionnelle ont désigné AG2R Prévoyance comme assureur et gestionnaire de leur régime de frais de santé.

En votre qualité d'Experts-Comptables ayant le devoir d'information et de conseil et gérant les bulletins de paie de ces entreprises, nous vous rappelons que la part salariale des cotisations doit être précomptée sur chacun d'entre eux et que les cotisations auprès de l'entreprise seront appelées trimestriellement.

**Ce dispositif prendra effet le premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension et au plus tôt le 01 janvier 2011. Le financement de la portabilité par mutualisation est incluse.**