

Brochure n° 3241 | Convention collective nationale

IDCC : **1483** | **COMMERCE DE DÉTAIL DE L'HABILLEMENT  
ET DES ARTICLES TEXTILES**

**Accord du 19 octobre 2021**  
relatif au régime de prévoyance collectif

NOR : ASET2151102M

IDCC : 1483

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**FNH,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UNSA ;**

**FNECS CFE-CGC ;**

**CFTC CSFV ;**

**FS CFDT ;**

**CGT CSD ;**

**FEC FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les partenaires sociaux de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987 ont mis en place, par accord du 19 mars 2003, un régime de prévoyance incapacité de travail, invalidité et décès collectif et obligatoire au niveau de la branche. Cet accord a été modifié par cinq avenants, en date des 19 juin 2007, 27 novembre 2008, 15 décembre 2008, 24 novembre 2009 et 23 novembre 2012.

Un accord du 9 octobre 2015 relatif au régime de prévoyance collectif a révisé, en s'y substituant, l'accord du 19 mars 2003, tel que modifié par ses avenants n° 1 à n° 5. L'accord du 9 octobre 2015 a également fait l'objet de modifications par les partenaires sociaux de la branche par cinq avenants datés des 13 septembre 2016, 7 novembre 2017, 8 février 2018, 11 décembre 2018 et 11 février 2019.

Les partenaires sociaux se sont réunis afin de réviser le régime de prévoyance mis en place au niveau de la branche par accord du 9 octobre 2015, tel que modifié par ses avenants n° 1 à n° 4 et par l'avenant n° 1 à son avenant n° 2 du 11 février 2019.

Cette révision met en œuvre une nouvelle recommandation quinquennale à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2022 et tient compte de l'évolution du contexte législation et réglementaire, notamment au regard :

- de l'instruction interministérielle n° DSS/3C/5B/2021/127 du 17 juin 2021 relative au traitement social du financement patronal de la prévoyance complémentaire collective et obligatoire en cas de suspension du contrat de travail ;
- du décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective.

Le présent accord révisé, en s'y substituant, l'accord du 9 octobre 2015 relatif au régime de prévoyance collectif, tels que modifié par ses avenants n° 1 à n° 4 et par l'avenant n° 1 à son avenant n° 2.

## **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, défini à l'article 1<sup>er</sup> du chapitre I<sup>er</sup> de cette convention collective.

## **Article 2 | Bénéficiaires**

Les entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord sont tenues de couvrir l'ensemble de leurs salariés, sans condition d'ancienneté, à hauteur des garanties incapacité de travail, invalidité et décès minimales prévues par le présent accord.

Ces garanties minimales sont distinctes entre les salariés :

- cadres et agents de maîtrise (catégories A1 à D) tels que définis au I de l'accord du 12 octobre 2006 relatif aux classifications ;
- employés (catégories 1 à 8) tels que définis au II de l'accord du 12 octobre 2006 relatif aux classifications.

Le bénéfice de la couverture prévoyance doit être maintenu au profit des salariés en cas de suspension de leur contrat de travail, qu'elle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, d'indemnités journalières complémentaires ou de rentes d'invalidité ou d'incapacité permanente professionnelle financées au moins pour partie par l'employeur ou d'un revenu de remplacement versé par l'employeur (ce cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur comme le congé de reclassement ou de mobilité...).

Dans une telle hypothèse, l'employeur verse la même contribution que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisation (sauf maintien de garanties à titre gratuit). Dans ce cas, l'assiette à retenir pour le calcul des prestations et des cotisations est celle définie aux articles 5 et 7 du présent accord.

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu et qui ne bénéficient d'aucun maintien de salaire, total ou partiel, d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, ou d'un revenu de remplacement versé par l'employeur (congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise...) ne bénéficient pas du maintien de la couverture prévoyance, sous réserve de dispositions particulières pouvant être prévues par le contrat d'assurance.

Dans cette hypothèse, l'entreprise suspend le versement de sa contribution au régime pendant toute la période de suspension du contrat de travail non-indemnisée.

L'adhésion des salariés au régime de prévoyance mis en place dans l'entreprise doit être obligatoire.

### **Article 3 | *Organisme assureur***

Les entreprises peuvent souscrire un contrat d'assurance auprès de l'assureur de leur choix.

Toutefois, les partenaires sociaux ont souhaité garantir l'efficacité de la couverture au niveau national en recommandant deux organismes assureurs, choisis au terme d'une procédure de mise en concurrence conforme aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, pour assurer la couverture des garanties de prévoyance.

Cette recommandation se traduit notamment par la conclusion d'un contrat cadre et d'un protocole technique et financier.

Les partenaires sociaux ont choisi de recommander, pour assurer la couverture des garanties de prévoyance prévues pour les salariés de la branche :

- Mutex, société d'assurances régie par le code des assurances, 140, avenue de la République, 92320 Châtillon assureur des garanties de prévoyance incapacité, invalidité, capital décès ou invalidité permanente et absolue, frais d'obsèques ;
- l'OCIRP, l'organisme commun des institutions de rente et de prévoyance, union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 17, rue de Marignan, CS 50003, 75008 Paris, assureur des garanties rente éducation et rente de conjoint substitutive.

Les modalités d'organisation de la recommandation seront réexaminées par les partenaires sociaux, dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord. À cette fin, les parties signataires se réuniront au plus tard 6 mois avant l'échéance du délai de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord.

### **Article 4 | *Définitions***

#### **Conjoint**

On entend par conjoint, l'époux (ou l'épouse) du salarié non séparé(e) de corps judiciairement et non divorcé(e) par un jugement définitif passé en force de chose jugée ou par convention enregistrée chez un notaire.

#### **Concubin**

Est considéré comme concubin, la personne vivant en couple avec le salarié dans le cadre d'une union de fait, au sens de l'article 515-8 du code civil.

#### **Partenaire de Pacs**

On entend par partenaire de Pacs, la personne ayant conclu avec une autre personne une convention solennelle (pacte civil de solidarité) ayant pour but d'organiser leur vie commune (art. 515-1 et suivants du code civil). Les signataires d'un Pacs sont désignés par le terme de partenaire. L'existence d'un Pacs peut être prouvée soit par la production de la copie du récépissé d'enregistrement du Pacs, soit par la production d'un extrait d'acte de naissance sur lequel le Pacs est mentionné.

#### **Personnes à charge**

Sont considérées comme personnes à charge les personnes vivant sous le toit du salarié, titulaires de la carte d'invalidité ou de la carte mobilité inclusion portant la mention « invalidité » prévues à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles.

## Enfant à charge

Sont considérés comme à charge, indépendamment de la position fiscale, les enfants du salarié et de son conjoint (ou concubin, ou partenaire de Pacs) qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs ou reconnus :

- jusqu'à leur 18<sup>e</sup> anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26<sup>e</sup> 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 ou technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans les 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 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 un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés ;
- quel que soit leur âge en cas d'invalidité avant le 26<sup>e</sup> anniversaire, équivalente à l'invalidité 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical, ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé, ou qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité ou de la carte mobilité inclusion portant la mention « invalidité ».

Sont également considérés comme à charge :

- les enfants nés viables postérieurement au décès du salarié et dont la filiation avec celui-ci est établie ;
- les enfants du conjoint, du partenaire lié par un Pacs, du concubin, de l'ex-conjoint, qui ont vécu au foyer du salarié jusqu'à la date de l'événement ouvrant droit à prestations et répondant aux conditions ci-dessus, sous réserve que leur autre parent ne soit pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

## Invalidité absolue et définitive

On entend par invalidité absolue et définitive, l'incapacité absolue d'exercer une profession, avec l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

Est assimilée à l'invalidité absolue définitive :

- l'invalidité de 3<sup>e</sup> catégorie définie à l'article L. 341-4 3<sup>o</sup> du code de la sécurité sociale, et indemnisée comme telle par la sécurité sociale ;
- l'incapacité permanente, définie à l'article L. 434-2 du code de la sécurité sociale et indemnisée comme telle par la Sécurité sociale, avec attribution d'une prestation complémentaire en cas de recours à l'assistance d'une tierce personne, et dont le taux est égal ou supérieur à 100 %.

**5.1. Salaire de référence servant de base au calcul de la garantie décès - IAD**

Le salaire de référence servant de base au calcul de la garantie décès-IAD correspond au total des rémunérations brutes tranches 1 et 2 limitée à 4 plafonds annuels de la sécurité sociale perçues aux cours de 12 mois civils précédant l'arrêt de travail ou le décès ayant donné lieu à cotisations (y compris les primes, les gratifications et le 13<sup>e</sup> mois). Dans le cas où la période d'assurance est inférieure à 12 mois, le salaire de référence défini ci-dessus est reconstitué sur une base annuelle. Pour les salariés à temps partiel, le salaire de référence est reconstitué sur la base annuelle, prenant en compte la durée effective de travail, et non la base d'un temps plein.

Lorsque le salarié a bénéficié d'un revenu de remplacement versé par l'employeur (indemnités d'activité partielle, allocation de reclassement, allocation versée dans le cadre du congé de mobilité, etc.) au cours de la période de référence, le salaire servant de base au calcul des prestations est également constitué de ce revenu de remplacement versé par l'employeur et ayant été soumis à cotisation au titre du présent contrat. Ce revenu de remplacement est celui versé par l'employeur durant la période de maintien des garanties et s'entend brut de cotisations et contributions de sécurité sociale.

**5.2. Salaire de référence servant de base au calcul de la garantie rente éducation et rente de conjoint substitutive**

Le salaire de référence servant de base au calcul de la garantie rente éducation ou rente de conjoint substitutive est égal au total des rémunérations brutes perçues au cours des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail ou le décès (y compris les primes, les gratifications et le 13<sup>e</sup> mois), dans la limite de la tranche 2 limitée à 4 plafonds annuels de la sécurité sociale incluse. Pour les salariés à temps partiel, le salaire de référence au calcul de la rente éducation ou rente temporaire de conjoint substitutive est reconstitué sur la base annuelle prenant en compte la durée effective du travail, et n'est pas reconstitué sur la base d'un temps plein, sans pouvoir pour la rente éducation ou la rente temporaire de conjoint substitutive, être inférieur au Smic annuel brut pour 151,67 heures de travail.

Lorsque le salarié décédé ne bénéficie pas de 12 mois d'activité dans la branche, le salaire de référence pour le calcul de la rente éducation ou rente de conjoint substitutive est reconstitué sur une base annuelle sans pouvoir pour la rente éducation ou la rente de conjoint substitutive, être inférieure au Smic annuel brut pour 151,67 heures de travail.

Lorsque le salarié a bénéficié d'un revenu de remplacement versé par l'employeur (indemnités d'activité partielle, allocation de reclassement, allocation versée dans le cadre du congé de mobilité, etc.) au cours de la période de référence, le salaire servant de base au calcul des prestations est également constitué de ce revenu de remplacement versé par l'employeur et ayant été soumis à cotisation au titre du présent contrat. Ce revenu de remplacement est celui versé par l'employeur durant la période de maintien des garanties et s'entend brut de cotisations et contributions de sécurité sociale.

**5.3. Salaire de référence servant de base au calcul des garanties incapacité temporaire de travail, invalidité et incapacité permanente professionnelle (IPP)**

Le salaire de référence servant de base au calcul des garanties incapacité temporaire de travail, invalidité et incapacité permanente professionnelle (IPP) est égal à la moyenne mensuelle des rémunérations brutes perçues au cours des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail (y compris les primes, les gratifications et le 13<sup>e</sup> mois). Dans le cas où la période d'assurance est inférieure à 12 mois, le salaire de référence défini ci-dessus est reconstitué sur une base annuelle.

Lorsque le salarié a bénéficié d'un revenu de remplacement versé par l'employeur (indemnités d'activité partielle, allocation de reclassement, allocation versée dans le cadre du congé de mobilité, etc.) au cours de la période de référence, le salaire servant de base au calcul des prestations est également constitué de ce revenu de remplacement versé par l'employeur et ayant été soumis à cotisation au titre du présent contrat. Ce revenu de remplacement est celui versé par l'employeur durant la période de maintien des garanties et s'entend brut de cotisations et contributions de sécurité sociale.

## **Article 6 | Garanties**

Les entreprises doivent garantir les salariés en matière de prévoyance en respectant les minima de couverture fixés ci-dessous.

Ces niveaux de couverture sont exposés ci-après et repris dans le cadre du contrat conclu avec les organismes assureurs recommandés :

*(Voir page suivante.)*

**1. Salariés cadres et agents de maîtrise (catégories A1 à D) tels que définis au I de l'accord du 12 octobre 2006 relatif aux classifications**

<b>Capitaux Décès – Invalidité Absolue et Définitive</b>	<b>En % du salaire brut de référence</b>
<b>Capital Décès – IAD</b>	Tranche 1
Célibataire, veuf ou divorcé sans enfant ou personne à charge	450%
Marié, concubin ou partenaire de Pacs sans enfant ou personne à charge	525%
Majoration par enfant ou personne à charge	78%
<b>Capital Double effet en cas de décès simultané ou postérieur du conjoint</b>	Tranche 1
Marié, concubin ou partenaire de Pacs	100% du capital décès
<b>Frais d'Obsèques</b>	
Pour le décès du salarié, à hauteur des frais d'obsèques	Dans la limite de 200 % du Plafond Mensuel de la Sécurité sociale en vigueur au jour du décès
<b>Rente éducation par enfant à charge par enfant à charge en cas de décès ou Invalidité Absolue et Définitive</b>	<b>En % du salaire brut de référence (sans pouvoir être inférieure au SMIC en vigueur au jour du décès)</b>
<b>Rente éducation</b>	<b>Tranches 1 et 2 limitées à 4 Plafonds de la Sécurité sociale</b>
Jusqu'au 18 <sup>ème</sup> anniversaire, sans conditions du 18 <sup>ème</sup> au 26 <sup>ème</sup> anniversaire sous conditions (de poursuite d'étude notamment)	20%
<b>Allocation complémentaire d'orphelin en cas de décès simultané ou postérieur (dans les 12 mois suivant le décès du salarié) du conjoint</b>	<b>Tranches 1 et 2 limitées à 4 Plafonds de la Sécurité sociale</b>
Jusqu'au 18 <sup>ème</sup> ans sans conditions, du 18 <sup>ème</sup> au 26 <sup>ème</sup> anniversaire sous conditions (de poursuite d'étude notamment)	20%
<b>Rente temporaire de conjoint substitutive en l'absence d'enfant à charge</b>	<b>En % du salaire brut de référence Tranches 1 et 2 limitées à 4 Plafonds de la Sécurité sociale (sans pouvoir être inférieure au SMIC en vigueur au jour du décès)</b>
Conjoint, concubin ou partenaire de Pacs	15% versée jusqu'à la liquidation totale de la pension de retraite de base du bénéficiaire avec un minimum de 5 ans
<b>Incapacité Temporaire de Travail</b>	<b>En % du salaire brut de référence - Tranches 1 et 2 limitées à 4 Plafonds de la Sécurité sociale</b>
En Complément relais du maintien de salaire conventionnel	80%
Pour les salariés ayant une ancienneté supérieure ou égale à 12 mois	80%

A compter du 91ème jour d'arrêt de travail continu Pour les salariés ayant une ancienneté inférieure à 12 mois	80%
<i>Cette prestation s'entend y compris les prestations nettes de CSG/CRDS versées par la Sécurité sociale (reconstituées de manière théorique pour les salariés ne satisfaisant pas aux conditions d'ouverture des droits aux prestations en espèces de la Sécurité sociale). En tout état de cause, le total des prestations perçues ne saurait excéder 100 % du salaire net d'activité, conformément aux dispositions des conditions générales</i>	
<b>Invalidité – Incapacité permanente professionnelle</b>	<b>En % du salaire brut de référence</b>
<b>Catégorie d'invalidé / Taux d'IPP</b>	<b>Tranches 1 et 2 limitées à 4 Plafonds de la Sécurité sociale</b>
1 <sup>ère</sup> catégorie Sécurité sociale ou taux d'Incapacité Permanente Professionnelle compris entre 33% et 66 %	18%
2 <sup>ème</sup> et 3 <sup>ème</sup> catégories Sécurité sociale ou taux d'Incapacité Permanente Professionnelle égal ou supérieur à 66 %	30%
<i>Cette prestation s'entend en complément des prestations brutes de prélèvements sociaux versées par la Sécurité sociale (reconstituées de manière théorique pour les salariés ne satisfaisant pas aux conditions d'ouverture des droits aux prestations en espèces de la Sécurité sociale). En tout état de cause, le total des prestations perçues ne saurait excéder 100 % du salaire net d'activité, conformément aux dispositions des conditions générales</i>	
<b>Garanties d'assistance</b>	<b>Incluses</b>



**2. Salariés employés (catégories 1 à 8) tels que définis au II de l'accord du 12 octobre 2006 relatif aux classifications**

Capitaux Décès – Invalidité Absolue et Définitive	En % du salaire brut de référence
Capital Décès	Tranches 1 et 2 limitées à 4 Plafonds Annuels de la Sécurité sociale
Célibataire, veuf ou divorcé sans enfant ou personne à charge	40%
Marié, concubin ou partenaire de Pacs sans enfant ou personne à charge	100%
Majoration par enfant ou personne à charge	25%
<i>Pour les salariés à temps partiel, versement d'un capital ne pouvant être inférieur à 50% du salaire annuel brut.</i>	
Capital IAD	Tranches 1 et 2 limitées à 4 Plafonds Annuels de la Sécurité sociale
Capital en cas d'invalidité 3ème catégorie ou taux d'incapacité permanente professionnelle égale à 100%	200 %
Capital Double effet, en cas de décès simultané ou postérieur du conjoint	Tranches 1 et 2 limitées à 4 Plafonds de la Sécurité sociale
Marié, concubin ou partenaire de Pacs	100% capital décès
Frais d'Obsèques	
Pour le décès du salarié, à hauteur des frais d'obsèques	Dans la limite de 200 % du Plafond Mensuel de la Sécurité sociale en vigueur au jour du décès
Rente éducation par enfant à charge en cas de décès ou Invalidité Absolue et Définitive	En % du salaire brut de référence (sans pouvoir être inférieur au SMIC en vigueur au jour du décès)
Rente éducation	Tranches 1 et 2 limitées à 4 Plafonds de la Sécurité sociale
Jusqu'au 18ème anniversaire sans conditions, Du 18ème 26ème anniversaire sous conditions (de poursuite d'étude notamment)	20%
Allocation complémentaire d'orphelin en cas de décès simultané ou postérieur (dans les 12 mois suivant le décès du salarié) du conjoint	Tranches 1 et 2 limitées à 4 Plafonds de la Sécurité sociale
Jusqu'au 18ème anniversaire sans conditions du 18ème au 26ème anniversaire sous conditions (de poursuite d'étude notamment)	20%
Rente temporaire de conjoint substitutive en l'absence d'enfant à charge	En % du salaire brut de référence ( sans pouvoir être inférieur au SMIC en vigueur au jour du décès)
	Tranches 1 et 2 limitées à 4 Plafonds de la Sécurité sociale
Conjoint, concubin ou partenaire de Pacs	15% versée jusqu'à la liquidation totale de la pension de retraite de base du bénéficiaire avec un minimum de 5 ans

<b>Incapacité Temporaire de Travail</b>	<b>En % du salaire brut de référence</b>
<b>En complément relais du maintien de salaire conventionnel</b>	<b>Tranches 1 et 2 limitées à 4 Plafonds de la Sécurité sociale</b>
Pour les salariés ayant une ancienneté supérieure ou égale à 12 mois Lorsque la durée de l'arrêt de travail pour maladie de la vie courante est supérieure à 2 mois consécutifs, la période d'arrêt de travail du 4 <sup>ème</sup> au 7 <sup>ème</sup> jour fera l'objet d'une indemnisation rétroactive.	80%
<b>A compter du 91<sup>ème</sup> jour d'arrêt de travail continu</b>	<b>Tranches 1 et 2 limitées à 4 Plafonds de la Sécurité sociale</b>
Pour les salariés ayant une ancienneté inférieure à 12 mois	80%
<i>Cette prestation s'entend y compris les prestations nettes de CSG/CRDS versées par la Sécurité sociale (reconstituées de manière théorique pour les salariés ne satisfaisant pas aux conditions d'ouverture des droits aux prestations en espèces de la Sécurité sociale). En tout état de cause, le total des prestations perçues ne saurait excéder 100 % du salaire net d'activité, conformément aux dispositions des conditions générales</i>	
<b>Incapacité – Incapacité permanente professionnelle</b>	<b>En % du salaire brut de référence</b>
<b>Catégorie d'invalidé / Taux d'IPP</b>	<b>Tranches 1 et 2 limitée à 4 Plafonds de la Sécurité sociale</b>
1 <sup>ère</sup> catégorie Sécurité sociale ou taux d'IPP compris entre 33% et 66 %	12%
2 <sup>ème</sup> catégorie Sécurité sociale ou taux d'Incapacité Permanente Professionnelle égal ou supérieur à 66 %	20%
3 <sup>ème</sup> catégorie Sécurité sociale ou taux d'Incapacité Permanente Professionnelle égal à 100%	30%
<i>Cette prestation s'entend en complément des prestations brutes de prélèvements sociaux versées par la Sécurité sociale (reconstituées de manière théorique pour les salariés ne satisfaisant pas aux conditions d'ouverture des droits aux prestations en espèces de la Sécurité sociale). En tout état de cause, le total des prestations perçues ne saurait excéder 100 % du salaire net d'activité, conformément aux dispositions des conditions générales</i>	
<b>Garanties d'assistance</b>	<b>Incluses</b>

On entend par :

- tranche 1 : partie du salaire annuel brut limitée au plafond annuel de la sécurité sociale ;
- tranche 2 limitée à 4 plafonds annuels de la sécurité sociale : partie du salaire annuel brut comprise entre le plafond de la Sécurité sociale et quatre fois ce plafond.

Le PASS est le plafond annuel retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale, visé à l'article à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale. Il est fixé chaque année par arrêté.

## **Article 7 | Revalorisation des prestations**

### **7.1. Revalorisation du salaire de référence servant de base au calcul des prestations**

Le salaire de référence est revalorisé pour le calcul des prestations invalidité, incapacité permanente professionnelle et décès, lorsque le salarié justifie ou justifiait d'un arrêt de travail indemnisé par la sécurité sociale d'une durée égale ou supérieure à 6 mois continus, à la date de mise en invalidité ou d'incapacité permanente professionnelle ou à celle de son décès. Il est revalorisé selon le même pourcentage d'augmentation que le plafond annuel de la sécurité sociale, à la même date.

## 7.2. Revalorisation des prestations périodiques en cours de service

Les prestations périodiques en cours de service sont revalorisées selon le même pourcentage d'augmentation que le plafond annuel de la sécurité sociale, à la même date, sous réserve lorsque le bénéficiaire est le salarié, qu'il justifie d'un arrêt de travail d'une durée égale ou supérieure à 6 mois continus à la date d'application de la revalorisation. Les rentes éducation et de conjoint substitutive à la rente éducation sont revalorisées chaque année par l'organisme assureur ou le contrat d'assurance souscrit.

## Article 8 | Cotisations

### 8.1. Obligation des entreprises de la branche

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord, qu'elles soient ou non adhérentes au contrat d'assurance proposé par les organismes assureurs recommandés, doivent :

- mettre en place des garanties identiques ou supérieures, lignes par lignes, à celles exposées à l'article 4, excepté en cas de conclusion d'un accord d'entreprise prévoyant des garanties équivalentes conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail ;
- respecter une prise en charge par l'employeur des cotisations à hauteur de 50 % de la couverture obligatoire mise en place dans l'entreprise ;
- souscrire un contrat prévoyant que dès lors que le salarié bénéficie de prestations du régime de prévoyance liées à une incapacité de travail, une invalidité ou une incapacité permanente professionnelle, ces prestations sont exonérées de toute cotisation due au titre du contrat d'assurance ;
- mettre en œuvre les garanties d'action sociale visées à l'article 8 du présent accord en les finançant par l'affectation d'une quote-part de la cotisation versée à l'organisme assureur recommandé, d'un montant de 2 %.

En tout état de cause, la participation de l'employeur doit être fixée dans le respect des dispositions de l'article 1<sup>er</sup> de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres pour les salariés cadres et agents de maîtrise de cet accord, à savoir notamment être *a minima* égale à 1,50 % de la tranche 1.

### 8.2. Modalités de cotisation dans le cadre du contrat souscrit auprès des organismes recommandés

Les cotisations sont fixées en pourcentage du salaire brut soumis à cotisations de sécurité sociale, dans la limite de la tranche 2 limitée à 4 plafonds de la sécurité sociale.

Les tranches de rémunération sont définies de la façon suivante :

- tranche 1 (équivalente à l'ancienne tranche A) : partie du salaire limitée au plafond annuel de la sécurité sociale ;
- tranche 2 limitée à 4 plafonds annuels de la sécurité sociale (équivalente à l'ancienne tranche B) : partie du salaire comprise entre le plafond de la Sécurité sociale et quatre fois ce plafond.

Ce salaire comprend les rémunérations variables supplémentaires (notamment 13<sup>e</sup> mois, prime de vacances, prime d'ancienneté) au cours de l'année civile d'assurance, à l'exclusion des indemnités versées en raison de la cessation du contrat de travail (notamment indemnité de départ à la retraite, indemnité compensatrice de congés payés).

Pour les salariés percevant un revenu de remplacement versé par l'employeur durant la suspension de leur contrat de travail (indemnités d'activité partielle, allocation de reclassement,

allocation versée dans le cadre du congé de mobilité, etc.), l'assiette des cotisations est également constituée de ce revenu de remplacement.

Dès lors que le salarié bénéficie de prestations du régime de prévoyance liées à une incapacité de travail, une invalidité ou une incapacité permanente professionnelle, ces prestations sont exonérées de toute cotisation due au titre du contrat d'assurance.

#### Financement des garanties des salariés cadres et agents de maîtrise

Cadres et agents de maîtrise		
Garanties	Taux contractuels <sup>[1]</sup>	
	Tranche 1	Tranche 2 limitée à 4 PASS
Capitaux décès/PTIA	0,72 %	
Double effet	0,02 %	
Frais d'obsèques	0,05 %	
Rente éducation/rente de conjoint substitutive <sup>[1]</sup>	0,09 %	0,09 %
Incapacité de travail temporaire	0,31 %	0,35 %
Invalidité permanente	0,30 %	0,36 %
Assistance	0,01 %	
<b>Total</b>	<b>1,50 %</b>	<b>0,80 %</b>

[1] Taux contractuels applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 pour l'ensemble des garanties.

#### Financement des garanties des employés

Employés				
Garanties	Taux contractuels		Taux d'appel pour l'exercice 2022 <sup>[1]</sup>	
	Tranche 1	Tranche 2 limitée à 4 PASS	Tranche 1	Tranche 2 limitée à 4 PASS
Capitaux décès/PTIA	0,09 %	0,09 %	0,08 %	0,08 %
Double effet	0,01 %	0,01 %	0,01 %	0,01 %
Frais d'obsèques	0,02 %	0,02 %	0,02 %	0,02 %
Rente éducation/rente de conjoint substitutive	0,09 %	0,09 %	0,08 %	0,08 %
Incapacité de travail temporaire	0,28 %	0,29 %	0,24 %	0,25 %
Invalidité permanente	0,26 %	0,26 %	0,23 %	0,23 %
Assistance	0,01 %		0,01 %	
<b>Total</b>	<b>0,76 %</b>	<b>0,76 %</b>	<b>0,67 %</b>	<b>0,67 %</b>

[1] D'appel applicables du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2022 pour l'ensemble des garanties.

### Article 9 | Portabilité

L'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale permet aux salariés de bénéficier, dans les mêmes conditions que les salariés en activité, d'un maintien des régimes de prévoyance complémentaire dont ils bénéficiaient au sein de l'entreprise, en cas de rupture de leur contrat de travail ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Le droit à portabilité est subordonné au respect de l'ensemble des conditions fixées par l'article précité. Notamment, la durée de la portabilité est égale à la durée du dernier contrat de travail, ou des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur, appréciée en mois entiers le cas échéant arrondie au nombre supérieur, dans la limite de douze mois de couverture.

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

À défaut de communication des justificatifs de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage, l'ancien salarié perd le bénéfice du régime et, par conséquent, le droit aux prestations correspondantes.

## **Article 10 | Action sociale**

Le régime de prévoyance instauré au niveau de la branche présente un degré élevé de solidarité au sens de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et comprend, à ce titre, des prestations à caractère non directement contributif.

Le haut degré de solidarité se concrétise, en application de l'article R. 912-2 du code de la sécurité sociale, par les actions suivantes :

- 1.** La prise en charge, totale ou partielle, de la cotisation de tout ou partie des salariés ou apprentis pouvant bénéficier des dispenses d'adhésion prévues au *a* et au *b* du 2° de l'article R. 242-1-6, ainsi que de la cotisation de tout ou partie des salariés, apprentis ou anciens salariés dont la cotisation représente au moins 10 % de leurs revenus bruts ;
- 2.** Le financement d'actions de prévention des risques professionnels dans le secteur ;
- 3.** La prise en charge de prestations d'action sociale individuelles ou collectives, notamment en faveur des travailleurs en situation de handicap.

La liste des actions de prévention et d'action sociale sera définie par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Les orientations des actions de prévention ainsi que les règles de fonctionnement et les modalités d'attribution des prestations d'action sociale sont déterminées par la commission paritaire de branche, en prenant en compte, le cas échéant, les objectifs d'amélioration de la santé définis dans le cadre de la politique de santé à la mise en œuvre desquels ces orientations contribuent dans le champ professionnel qu'elles couvrent.

Ces actions seront financées par l'affectation d'une quote-part de la cotisation versée à l'organisme assureur, d'un montant de 2 %.

Pour les entreprises adhérant au contrat d'assurance des organismes assureurs recommandés, ce financement sera affecté au fonds social déjà existant au niveau de la branche.

Les prestations d'action sociale accordées par les organismes recommandés ne sont ouvertes qu'aux salariés bénéficiaires du régime souscrit auprès des organismes assureurs recommandés.

Dans ce cadre les partenaires sociaux ont décidé, que jusqu'au terme de la recommandation, une partie de ce degré élevé de solidarité sera consacrée à la prise en charge totale de la part salariale de la cotisation :

- des apprentis bénéficiaires d'un CDD, que la durée de ce CDD soit inférieure ou au moins égale à 12 mois et quelle que soit l'année d'apprentissage ;
- des salariés bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation quelle que soit sa durée.

La gestion du fonds social des organismes assureurs recommandés est confiée à Mutex. Les modalités de gestion de ce fonds et de mise en œuvre du haut degré de solidarité seront définies dans le règlement intérieur du fonds conclu entre les partenaires sociaux et lesdits organismes recommandés. Mutex établit annuellement un rapport financier et un rapport d'activité de ce fonds, qu'il transmettra à la commission paritaire nationale.

Les entreprises non adhérentes à l'un des contrats d'assurance souscrits auprès des organismes assureurs recommandés devront également prévoir la mise en œuvre des prestations d'action sociale prévues par le présent accord auprès de l'organisme assureur qu'elles auront choisi au sein des régimes mis en place à leur niveau.

## **Article 11 | Suivi du régime de prévoyance**

Le suivi du régime de prévoyance est assuré par la commission paritaire nationale de la branche.

Cette commission :

- contrôle la mise en œuvre des orientations des actions de prévention par les organismes auprès desquels les entreprises organisent la couverture de leurs salariés ;
- contribue à l'intégration des établissements dans le régime de prévoyance ;
- examine les comptes de résultats du contrat proposé par les organismes assureurs recommandés, ainsi que l'évolution statistique et démographique de la profession ;
- définit la politique d'action sociale, décide des interventions du fonds social et approuve le budget présenté par Mutex.

À cet effet, les organismes recommandés communiqueront, chaque année, les documents financiers, ainsi que leur analyse commentée, nécessaires à ses travaux, au plus tard le 30 juin suivant la clôture de l'exercice, ainsi que les informations et documents complémentaires qui pourraient s'avérer utiles.

## **Article 12 | Changement d'organisme assureur**

En cas de dénonciation ou de non-renouvellement de la recommandation, les dispositions suivantes s'appliquent :

**1.** Les prestations périodiques en cours de service (indemnités journalières, pension d'invalidité, rentes éducation) continuent d'être versées par les organismes assureurs recommandés à leur niveau atteint à la date d'effet de la dénonciation ou du non-renouvellement. La garantie incapacité temporaire de travail – Invalidité est maintenue aux assurés en arrêt de travail pour maladie ou accident, dès lors que les prestations, immédiates ou différées (invalidité), sont acquises ou nées antérieurement à la date d'effet de la résiliation du contrat d'assurance ;

**2.** Ces organismes assureurs recommandés assurent également le maintien des garanties décès au profit des bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail ou d'invalidité lors de la résiliation du contrat d'assurance, sans revalorisation des bases de calcul desdites prestations ;

**3.** Parallèlement, 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 (y compris les prestations décès prenant la forme de rente), continueront à être revalorisées par le nouvel organisme assureur.

Sera également organisée par le nouvel organisme assureur la revalorisation des bases de calcul des prestations décès étant précisé qu'elle devra être au moins égale à celle prévue par le contrat résilié.

### **Article 13 | *Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés***

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux de la convention collective du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987 ont considéré qu'un accord portant sur le régime de prévoyance applicable aux salariés de la branche n'avait pas à comporter de stipulations spécifiques telles que mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du même code, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

### **Article 14 | *Date d'effet et durée***

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2022. Les employeurs non-adhérent à l'organisation signataire qui le souhaitent pourront anticiper l'application du présent accord et s'affilier avant l'entrée en vigueur de l'arrêté d'extension de l'accord, au régime conventionnel de prévoyance auprès des organismes assureurs recommandés.

L'accord pourra être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions du code du travail.

### **Article 15 | *Dépôt et demande d'extension***

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues par le code du travail.

Les signataires de l'accord demandent son extension auprès du ministre chargé de la sécurité sociale conformément aux dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

*Fait à Paris, le 19 octobre 2021.*

(Suivent les signatures.)