

Avenant n° 7 du 13 décembre 2021

à l'accord du 11 juin 2009
relatif à la mise en place du régime de prévoyance

NOR : ASET2250529M

IDCC : 1760

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

JAF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FGTA FO ;

FS CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Comme suite à la réunion de la commission paritaire de prévoyance du 19 octobre 2021 (à valider), les partenaires sociaux ont décidé de modifier les taux de cotisation du régime de prévoyance applicable dans le cadre de la convention collective nationale des jardineries et graineteries.

Les taux applicables sont définis à l'article 1^{er} du présent avenant ; ils concernent les cadres et les non-cadres.

Le présent avenant redéfinit les règles applicables au maintien des garanties de protection sociale en cas de suspension du contrat de travail indemnisée.

Article 1^{er} | Modification des taux de cotisation régime de prévoyance

Le titre II intitulé « Régime de prévoyance des non-cadres » – Point « F » intitulé « Total des cotisations » est modifié comme suit :

(Voir page suivante.)

Elles sont supportées pour moitié par l'employeur et pour moitié par le salarié et sont fixées comme suit :

À compter du 1^{er} janvier 2022.

Taux de cotisation pour les salariés non-cadres

Garanties	Taux de cotisation exprimés en T1	Taux de cotisation exprimés en T2 (limitée à 4 PMSS)
Décès	0,15 %	0,15 %
Rente éducation	0,14 %	0,14 %
Rente de handicap	0,02 %	0,02 %
Incapacité	0,65 %	0,65 %
Invalidité	0,65 %	0,65 %
Total	1,61 %	1,61 %
La prise en charge de la part employeur est de 0,805 % T1/T2 et la part salarié s'élève à 0,805 % T1/T2. La T2 étant limitée à 4 PMSS.		

Le titre III intitulé « Régime de prévoyance du personnel cadre au sens des articles 4 et 4 bis de la CCN du 14 mars 1947 – Le point « 1 F » intitulé « Total des cotisations » est modifié comme suit :

Dans la limite de la tranche 1 des salaires et du taux global ci-après, elles sont totalement supportées par l'entreprise. Au-delà, elles sont supportées pour moitié par l'entreprise et pour moitié par le cadre.

Elles sont fixées comme suit :

À compter du 1^{er} janvier 2022.

Taux de cotisation pour les salariés cadres

Garanties	Taux de cotisation exprimés en T1	Taux de cotisation exprimés en T2 (limitée à 8 PMSS)
Décès	0,800 %	0,330 %
Décès accidentel	0,130 %	0,06 %
Rente éducation	0,140 %	0,140 %
Rente de handicap	0,020 %	0,020 %
Incapacité	0,572 %	0,925 %
Invalidité	0,948 %	1,135 %
Total	2,610 %	2,610 %
La prise en charge de la part employeur pour la T1 : 2,610 %. La prise en charge de la part employeur pour la T2 est de 1,305 % et la part salarié s'élève à 1,305 % T2. La T2 étant limitée à 8 PMSS.		

Article 2 | *Maintien des garanties de prévoyance*

Au titre IV intitulé « Dispositions communes au régime des non-cadres et des cadres », il est ajouté un article 4 intitulé « Maintien des garanties de prévoyance en cas de suspension du contrat de travail »

« L'adhésion des salariés est maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, 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 (mutuelle, institution de prévoyance).

L'employeur doit continuer à verser la même contribution patronale que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail. Le salarié continue également à acquitter sa propre part de cotisation.

Pour les salariés placés en activité partielle ou activité partielle de longue durée (APLD) en application du code du travail, les garanties sont maintenues moyennant le paiement de la cotisation.

Lorsque celle-ci est calculée en fonction de la rémunération, il est précisé que la base de calcul inclut le montant de l'indemnité versée au titre de l'activité partielle.

Dans les autres cas de suspension du contrat de travail sans maintien de salaire, les salariés ne bénéficient pas du maintien du régime de prévoyance. Les salariés pourront toutefois continuer à adhérer au régime pendant la période de suspension de leur contrat de travail sous réserve de s'acquitter de l'intégralité de la cotisation (part patronale et part salariale). La cotisation afférente aux garanties "prévoyance" est réglée directement par le salarié auprès de l'organisme assureur. »

Article 3 | Date d'entrée en vigueur et durée

Le présent accord prend effet au 1^{er} janvier 2022, il est conclu pour une durée indéterminée. Il se poursuit tous les ans par tacite reconduction, sauf en cas de dénonciation de l'une ou l'autre des parties sous réserve du respect d'un préavis de 3 mois. Les entreprises devront se mettre en conformité avec les dispositions du présent accord.

Article 4 | Entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant s'applique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des métiers de la jardinerie et de la graineterie, quel que soit leur effectif.

En conséquence, le thème de négociation du présent avenant ne peut donner lieu à des stipulations différentes selon l'effectif de l'entreprise.

Ainsi, dans le cadre de la demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent avenant ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5 | Formalités et publicité

Cet accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail ainsi que les formalités nécessaires à son extension.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions légales. La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail.

Les partenaires sociaux peuvent se réunir dans les 3 mois suivant la réception de la notification afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution. L'accord peut être conclu, y compris avant l'expiration du délai de préavis de 3 mois.

Fait à Paris, le 13 décembre 2021.

(Suivent les signatures.)