

Avenant n° 2 du 13 juin 2022

à l'accord du 13 mai 2016
relatif au régime de prévoyance

NOR : ASET2250930M

IDCC : 1978

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

PRODAF ;

SNPCC ;

FFAF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

UNSA FCS ;

FEC FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux, réunis en commission mixte paritaire permanente de négociation et d'interprétation le 11 mai 2022, sont convenus par avenant n° 2 de mettre à jour l'accord du 13 mai 2016 au vu du présent contexte légal, réglementaire et conventionnel.

Article 1^{er} | Préambule

À compter du 1^{er} juillet 2022, les dispositions du préambule de l'accord du 13 mai 2016 sont modifiées et remplacées comme suit :

« L'objet du présent accord est relatif aux garanties collectives de prévoyance. Il révisé les dispositions préexistantes résultant de l'accord du 9 décembre 1997, et ses avenants successifs, relatif à la prévoyance complémentaire de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 et de l'accord du 29 septembre 2020 portant mise à jour de la convention collective nationale en déclinant les modalités d'application. De ce fait, le présent

accord se substitue à l'accord du 9 décembre 1997 relatif à la prévoyance complémentaire de la convention collective.

Le contenu du présent accord – en ce qui concerne aussi bien la nature des avantages que les instruments permettant de décliner l'objectif de solidarité que les partenaires sociaux entendent promouvoir dans la perspective d'un progrès social lui-même inspiré d'une optimisation de l'emploi – a été défini, en considération de la situation de la branche en ce qui concerne aussi bien l'effectif moyen des entreprises, la structure et la nature des emplois, les conditions particulières de travail et la situation des entreprises au plan économique. »

Article 2 | *Champ d'application du régime*

À compter du 1^{er} juillet 2022, les dispositions de l'article 1^{er} « Champ d'application du régime de prévoyance » de l'accord du 13 mai 2016 sont modifiées et remplacées comme suit :

« Le présent accord s'applique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers défini par l'article 1.1, C de l'accord du 29 septembre 2020 portant mise à jour de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997.

Le présent accord définit les garanties minimales du régime de prévoyance obligatoire pour les salariés cadres et non cadres des entreprises relevant de la convention collective nationale précitée à compter de l'entrée en vigueur du présent régime et sa mise en place dans l'entreprise.

Le niveau des garanties minimales de couverture telles que définies ci-après ainsi que tous les avantages liés au haut degré de solidarité énumérés s'imposent aux entreprises par cet accord.

La quote-part salariale ne peut excéder celle prévue par le présent texte à identité de prestations. »

Article 3 | *Prestations*

À compter du 1^{er} juillet 2022, les dispositions de l'article 4.1 « Base de calcul des prestations » de l'accord du 13 mai 2016 sont modifiées et remplacées comme suit :

« Article 4.1 | *Base de calcul des prestations*

Le salaire de base servant au calcul des prestations, est celui ayant servi d'assiette aux cotisations dans l'entreprise, au cours des 12 mois civils ayant précédé le décès ou l'arrêt de travail. Il est plafonné pour tous les salariés au montant total de la tranche 1 + la tranche 2 limitée à 4 plafonds annuels de la sécurité sociale (PASS).

Si le salarié ne compte pas 12 mois de présence à la date du sinistre, le salaire de base est annualisé à partir de la moyenne mensuelle des salaires déclarés.

Il y a reconstitution du salaire en cas de maladie professionnelle ou non, d'accident du travail et accident de la vie privée, de congé de maternité ou de paternité sur les douze derniers mois. Dans ce cas comme ci-dessus le salaire de base est reconstitué à partir des salaires perçus sur les 12 derniers mois 100 % travaillés. »

Article 4 | *Ayants droit. Garanties décès*

À compter du 1^{er} juillet 2022, le paragraphe « Enfant à charge » de l'article 4.2.3 « Garanties frais d'obsèques » de l'accord du 13 mai 2016 est modifié et remplacé comme suit :

- « Sont considérés comme enfants à charge, au moment du décès, les enfants de l'assuré et ceux de son conjoint vivant sous le toit de l'assuré qu'ils soient légitimes, naturels, reconnus, adoptifs ou recueillis, s'ils sont mineurs ou quel que soit leur âge s'ils sont titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article 173 du code de la famille et de l'aide social, ou s'ils remplissent les conditions cumulatives suivantes :
- être âgés de moins de 28 ans ;
 - ne pas être salarié et ne pas bénéficier de ressources propres du fait de leur travail, sauf lorsqu'ils poursuivent des études en contrat d'apprentissage ou de contrat de professionnalisation ;
 - ne pas être salarié et ne pas bénéficier de ressources propres du fait de leur travail, sauf lorsqu'ils poursuivent des études ou s'il s'agit d'un emploi occasionnel dont la durée est inférieure à trois mois, ou d'un emploi dont, mensuellement, la rémunération est inférieure à 65 % du Smic ;
 - être à charge fiscalement de l'assuré, c'est-à-dire :
 - soit être pris en compte pour une demi-part au moins d'après la dernière option exercée par l'assuré dans le calcul de l'impôt sur le revenu de l'assuré payable par celui-ci l'année de l'événement mettant en jeu la garantie ;
 - soit lorsqu'il s'agit d'étudiant n'ayant pas choisi le rattachement au foyer fiscal, recevoir de l'assuré une pension alimentaire venant en déduction dans le calcul de l'impôt sur le revenu payable pour celui-ci l'année de l'événement mettant en jeu la garantie ;
 - les enfants remplissant les conditions cumulatives précitées lorsqu'ils ont le statut d'étudiant et que la poursuite de leurs études les oblige à ne plus vivre sous le toit de l'assuré ou ne vivent pas sous le toit de l'assuré, et ne sont pas fiscalement à charge au sens ci-dessus, mais reçoivent de celui-ci par décision de justice une pension alimentaire, venant en déduction dans le calcul de l'impôt sur le revenu payable l'année de l'événement mettant en jeu la garantie ;
 - l'enfant né viable moins de 300 jours après le décès de l'assuré. »

Article 5 | *Garantie incapacité de travail*

À compter du 1^{er} juillet 2022, le paragraphe « Modification du régime général » de l'article 4.2.7 « Garantie incapacité de travail » de l'accord du 13 mai 2016 est supprimé.

Article 6 | *Garantie rente d'éducation*

À compter du 1^{er} juillet 2022, le paragraphe « Montant » de l'article 4.2.5 « Garanties rente d'éducation » de l'accord du 13 mai 2016 est modifié et remplacé comme suit :

- « Le montant de la rente est pour chaque enfant à charge de :
- 20 % du salaire de référence limité aux tranches 1 et 2 limitée à 4 PASS jusqu'au 15^e anniversaire. Le montant de rente annuelle ne peut être inférieur à 4 000 € ;
 - 25 % du salaire de référence du 15^e anniversaire limité aux tranches 1 et 2 limitée à 4 PASS jusqu'au 28^e anniversaire sous condition de poursuite d'études. Le montant de rente annuelle ne peut être inférieur à 5 000 €.
- Le montant de la rente est doublé si l'enfant à charge est ou devient orphelin des deux parents quel que soit le délai entre les décès des deux parents. »

Article 7 | *Garantie rente de conjoint survivant*

À compter du 1^{er} juillet 2022, le paragraphe « Montant » de l'article 4.3.1 « Garanties rente de conjoint survivant » de l'accord du 13 mai 2016 est modifié et remplacé comme suit :

« Montant

La garantie a pour objet le versement, en cas du décès du salarié, d'une rente temporaire et d'une rente viagère à son conjoint survivant, ou à défaut au partenaire lié par un Pacs du salarié décédé.

- rente temporaire de conjoint égale à 16 % du traitement de base limité aux tranches 1 et 2 limitée à 4 PASS. Le montant de rente annuelle ne peut être inférieur à 4 000 € ;
- rente viagère de conjoint égale à 12 % du traitement de base limité aux tranches 1 et 2 limitée à 4 PASS. Le montant de rente annuelle ne peut être inférieure à 3 000 €. »

Article 8 | *Revalorisation des prestations en cours de service*

À compter du 1^{er} juillet 2022, l'article 4.4 « Revalorisation des prestations en cours de service » de l'accord du 13 mai 2016 est modifié et remplacé comme suit :

« La revalorisation des prestations intervient chaque année sur l'ensemble des prestations concernées sur décision du conseil d'administration de l'organisme assureur. En cas de résiliation, à compter de sa date d'effet, les prestations seront servies à leur niveau atteint à cette date.

En cas de changement d'organisme, la revalorisation des prestations sera prise en charge par le nouvel organisme choisi par l'entreprise, conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale. »

Article 9 | *Cotisations*

À compter du 1^{er} juillet 2022, l'article 5 « Cotisations » de l'accord du 13 mai 2016 est modifié et remplacé comme suit :

« Article 5 | *Cotisations*

Article 5.1 | Assiette des cotisations

Les prestations prévoyance sont assurées en contrepartie du paiement d'une cotisation assise sur la rémunération brute de chaque salarié telle qu'elle est retenue pour le calcul de l'assiette des cotisations de la sécurité sociale limitée aux tranches 1 et 2 limitée à 4 PASS du salaire.

La cotisation globale destinée au financement du régime de prévoyance est fixée comme suit :

Article 5.2 | Personnel non-cadre

La charge de cotisation du régime doit être répartie comme suit :

- En tranche 1 :
 - 70 % pour l'employeur ;
 - 30 % pour le salarié.
- En tranche 2 limitée à 4 PASS :
 - 50 % pour l'employeur ;
 - 50 % pour le salarié.

| Garanties | T1 | | T2 limitée à 4 PASS | |
|-----------------------------------|-------------------|-----------------|---------------------|-----------------|
| | Minimum Employeur | Maximum Salarié | Minimum Employeur | Maximum Salarié |
| Décès/PTIA/Frais d'obsèques | 0,100 % | 0,000 % | 0,052 % | 0,048 % |
| Maintien de salaire | 0,390 % | 0,000 % | 0,390 % | 0,000 % |
| Incapacité de travail. Invalidité | 0,103 % | 0,297 % | 0,000 % | 0,400 % |
| Rente éducation | 0,100 % | 0,000 % | 0,053 % | 0,047 % |
| Total | 0,693 % | 0,297 % | 0,495 % | 0,495 % |

Article 5.3 | Personnel cadre

La charge de cotisation du régime doit être répartie comme suit :

- En tranche 1 :
 - 80 % pour l'employeur ;
 - 20 % pour le salarié.
- En tranche 2 limitée à 4 PASS :
 - 50 % pour l'employeur ;
 - 50 % pour le salarié.

| Garanties | T1 | | T2 limitée à 4 PASS | |
|-----------------------------------|-------------------|-----------------|---------------------|-----------------|
| | Minimum employeur | Maximum salarié | Minimum employeur | Maximum salarié |
| Décès/PTIA/Frais d'obsèques | 0,360 % | 0,000 % | 0,055 % | 0,305 % |
| Maintien de salaire | 0,450 % | 0,000 % | 0,450 % | 0,000 % |
| Incapacité de travail. Invalidité | 0,315 % | 0,415 % | 0,000 % | 0,730 % |
| Rente éducation | 0,200 % | 0,000 % | 0,200 % | 0,000 % |
| Rente de conjoint | 0,330 % | 0,000 % | 0,330 % | 0,000 % |
| Taux global | 1,655 % | 0,415 % | 1,035 % | 1,035 % |

Article 10 | *Suspension des garanties*

À compter du 1^{er} juillet 2022, l'article 9 « Conditions de suspension des garanties » de l'accord du 13 mai 2016 est modifié et remplacé comme suit :

« Article 9 | *Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail*

Les garanties en vigueur sont maintenues au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient d'une indemnisation de la part de l'employeur. Celle-ci peut prendre la forme :

- d'un maintien de salaire, total ou partiel ;
- d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur ;
- d'un revenu de remplacement versé par l'employeur (y compris l'indemnité d'activité partielle/de longue durée et les congés rémunérés par l'employeur tels que les congés de reclassement et de mobilité).

Dans ce cas, l'employeur verse la même contribution que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail rémunérée ou indemnisée. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisations.

Dans les autres cas de suspension, comme par exemple, pour congés sans solde non visés dans les dispositions précédentes (notamment congé sabbatique, congé pour création d'entreprise), les salariés ne bénéficieront pas du maintien du bénéfice du régime de prévoyance.

Dans le cas où les garanties sont suspendues, la suspension intervient à la date de la cessation de l'activité professionnelle dans l'entreprise adhérente et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé.

Pendant la période de suspension des garanties non indemnisée, aucune cotisation n'est due au titre du salarié concerné. »

Article 11 | *Haut degré de solidarité*

À compter du 1^{er} juillet 2022, l'article 10 « Haut degré de solidarité » de l'accord du 13 mai 2016 est modifié et remplacé comme suit :

« Chaque entreprise devra s'assurer que son organisme assureur prévoit la mise en œuvre d'actions de prévention et de solidarité et comprend à ce titre des prestations à caractère non directement contributif, financées par 2 % des cotisations, hors taxes. »

Article 12 | *Suivi du régime*

À compter du 1^{er} juillet 2022, l'article 11 « Gestion et suivi du régime » est supprimé.

Article 13 | *Entrée en vigueur*

En application des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail, les parties signataires rappellent que les accords d'entreprise ne peuvent comporter de clauses dérogeant à celles du présent avenant, sauf si lesdits accords assurent des garanties au moins équivalentes.

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, prendra effet le 1^{er} juillet 2022.

Il pourra faire l'objet d'une révision de tout ou partie de son contenu dans les formes et délais prévus par l'article 1.2 de l'accord du 29 septembre 2020 étendu portant mise à jour de la convention collective nationale des fleuristes, vente et services des animaux familiers et dans le respect des dispositions des articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, il pourra être dénoncé à tout moment à charge pour ses parties de respecter un préavis dont la durée est conventionnellement fixée à 3 mois. La dénonciation ne peut que concerner la totalité de l'accord et de ses avenants ultérieurs. Elle peut émaner de tout ou partie des signataires ou parties ayant adhéré à l'accord.

Il entrera en application, pour toutes les entreprises de la Branche, au 1^{er} jour du mois civil qui suit la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent accord.

Article 14 | *Dépôt et extension*

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

Il sera présenté à l'extension à la demande de la partie la plus diligente.

Article 15 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En raison de la nature des stipulations qu'il contient qui présentent un intérêt général de santé et de solidarité, le présent avenant ne comporte aucune disposition spécifique au titre de l'article L. 2232-10-1 du code du travail pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Fait à Paris, le 13 juin 2022.

(Suivent les signatures.)