

Brochure n° 3165 | Convention collective nationale

IDCC : **1077** | **ENTREPRISES DU NÉGOCE ET DE L'INDUSTRIE  
DES PRODUITS DU SOL, ENGRAIS ET PRODUITS CONNEXES**

**Avenant du 24 mai 2022**

à l'accord du 11 juillet 2017  
relatif au régime de prévoyance des non-cadres

NOR : ASET2251455M

IDCC : 1077

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

**FEDEPOM ;**

**FNA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**CFTC CSFV ;**

**FGA CFTD ;**

**SNCEA CFE CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les partenaires sociaux de la branche du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes, soucieux de continuer à développer la protection sociale des salariés, mais également de valoriser l'attractivité de la branche, ont souhaité, par le présent avenant, préciser les conditions du maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de suspension du contrat de travail.

Le présent avenant modifie l'accord de prévoyance du personnel non-cadre du 11 juillet 2017 et l'avenant du 18 janvier 2022 sur ce thème.

*(Voir page suivante.)*

## **Article 1<sup>er</sup> | Modification de l'article 3.1.9 intitulé « Maintien de garantie en cas de suspension du contrat de travail » et de l'article 5.4 consacré aux « Exonérations de cotisations »**

Le présent avenant :

- modifie les dispositions de l'article 3.1.9 qui sont remplacées conformément aux dispositions ci-dessous ;
- supprime le dernier paragraphe de l'article 2 de l'accord du 11 juillet 2017 consacré aux bénéficiaires du régime ainsi que l'article 5.4 consacré aux « Exonérations de cotisations », devenus sans objet du fait de la nouvelle rédaction de l'article 3.1.9.

Article 3.1.9 de l'accord du 11 juillet 2017 (nouvelle rédaction) :

« Le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu, pendant les périodes où ils bénéficient :

- d'un maintien de salaire total ou partiel versé par l'employeur, 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 ; ceci sans contrepartie de cotisations à compter du 91<sup>e</sup> jour de suspension continue du contrat de travail ;
- uniquement de prestations de la sécurité sociale, au titre d'une maladie ou d'un accident professionnel ou de la vie privée, de la maternité ou de la paternité ; ceci sans contrepartie de cotisations ;
- d'un congé parental d'éducation, de périodes militaires, d'une activité de sapeur-pompier volontaire ou de CPF de transition ainsi qu'en cas de congé de présence parentale ou de congé de solidarité familiale ; ceci sans contrepartie de cotisations ;
- d'un revenu de remplacement versé par l'employeur, qu'ils soient en activité partielle, en activité partielle de longue durée (APLD) ou en congé rémunéré (reclassement, mobilité...) ; ceci en contrepartie de cotisations.

Pour les périodes énoncées ci-dessus qui ne donnent pas lieu à exonération de cotisations, l'employeur doit continuer à verser la même contribution patronale que pour les salariés actifs et le salarié continue également à acquitter sa propre quote-part (selon le cas, sur la base de la rémunération et/ou du revenu de remplacement – par exemple : indemnité d'activité partielle).

Par ailleurs, dans les autres cas de suspension du contrat de travail sans indemnisation qui ne sont pas prévus ci-dessus, les salariés peuvent également continuer à bénéficier des garanties s'ils acquittent la totalité de la cotisation contractuelle (part patronale et salariale), notamment dans les cas suivants :

- congé sabbatique ;
- congé création d'entreprise. »

## **Article 2 | Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés**

Au regard de l'objet du présent avenant, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés.

## **Article 3 | Effet et durée**

Le présent avenant prend effet au 1<sup>er</sup> juillet 2022, pour une durée indéterminée.

D'autre part, les parties constatent que l'avenant du 18 janvier 2022 à l'accord du 11 juillet 2017, ne stipulait pas sa durée, alors que la volonté initiale des parties était de lui conférer une durée indéterminée.

Le présent avenant vient donc réviser ce point : les dispositions de l'avenant du 18 janvier 2022 sont instaurées pour une durée indéterminée.

#### **Article 4 | Formalités et publicité**

Cet avenant 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 24 mai 2022.*

(Suivent les signatures.)