

Brochure n° 3224 | Convention collective nationale

IDCC : 1286 | **CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE**  
**(Détailants et détaillants-fabricants)**

**Avenant n° 9 du 18 janvier 2024**  
relatif au régime de prévoyance

NOR : ASET2450225M

IDCC : 1286

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

**CNDC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNAA CFE-CGC ;**

**FS CFTD,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les partenaires sociaux de la branche de la convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie se sont réunis en vue d'adapter le régime collectif et obligatoire de prévoyance au niveau national au regard de la réglementation concernant la définition des catégories bénéficiaires, d'harmoniser l'assiette de cotisation et de revoir le taux de cotisation de certaines garanties dans le but d'assurer la pérennité du régime.

**Article 1<sup>er</sup>**

Les dispositions de l'article 3 « Bénéficiaires » de l'avenant n° 18 de la convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie sont remplacées par les dispositions suivantes :

**« Article 3 | Bénéficiaires**

Le présent régime s'applique aux salariés suivants des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie :

- aux salariés relevant de l'article 2.1 et 2.2 de l'ANI prévoyance du 17 novembre 2017 ;
- ainsi qu'aux salariés ne relevant pas de l'Article 2.1 et 2.2 de l'ANI Prévoyance du 17 novembre 2017. »

## Article 2

Les dispositions de l'article 6 « Cotisations » de l'avenant n° 18 modifié en dernier lieu par l'avenant n° 7 du 27 octobre 2021 de la convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie sont remplacées par les dispositions suivantes :

### « Article 6 | Cotisations et assiette de cotisation »

Les taux des cotisations sur les salaires bruts (tranches 1 et 2) sont définis et répartis comme suit :

| Garanties  | Part employeur              | Part salarié  |
|--|-----------------------------|---------------|
| Décès/IAD  | 0,102 % T1-T2               | 0,068 % T1-T2 |
| Incapacité de travail  | 0,06 % T1-T2                | 0,04 % T1-T2  |
| Invalidité   | 0,06 % T1-T2                | 0,04 % T1-T2  |
| Rente éducation  | 0,096 % T1-T2               | 0,064 % T1-T2 |
| Rente handicap   | 0,021 % T1-T2               | 0,009 % T1-T2 |
| <b>Sous total 1</b>  | 0,34 % T1-T2                | 0,22 % T1-T2  |
| Maintien de salaire  | 0,23 % T1-T2                | -             |
| <b>Sous total 2</b>  | 0,57 % T1-T2                | 0,22 % T1-T2  |
| Indemnité de départ à la retraite  | 0,04 % T1-T2                |               |
| Fonds de péréquation   | 0,04 % T1-T2                |               |
| Paritarisme  | 0,15 % ST                   |               |
| <b>Total</b>   | 0,65 % T1-T2<br>+ 0,15 % ST | 0,22 % T1-T2  |
| Tranche 1 (T1) : partie du salaire brut limitée au plafond annuel de la sécurité sociale.                    |                             |               |
| Tranche 2 (T2) : partie du salaire brut comprise entre 1 et 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale. |                             |               |
| ST : salaire total.  |                             |               |

Le taux de cotisation est examiné annuellement, au vu de la présentation des comptes de résultats et de l'équilibre du régime.

Le taux de cotisation peut être révisé à tout moment par accord des parties.

La rémunération, le revenu de remplacement ou les éléments de salaire retenus sont ceux entrant dans l'assiette de calcul des cotisations de sécurité sociale ou ceux entrant dans cette assiette mais bénéficiant d'un régime d'exonération de cotisations de sécurité sociale. Sont notamment pris en compte dans l'assiette des cotisations, le 13<sup>e</sup> mois, la prime de vacances, l'indemnité de préavis et les gratifications.

Toutefois, ne sont pas prises en compte dans l'assiette des cotisations, les sommes versées à titre exceptionnel lors de la cessation du contrat de travail (notamment l'indemnité compensatrice de congés payés, l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée, l'indemnité de départ à la retraite à l'initiative du salarié ou l'indemnité de non-concurrence). »

## Article 3

Les dispositions de l'article 4.2 « Maintien du régime aux salariés dont le contrat de travail est suspendu » de l'avenant n° 18 modifié en dernier lieu par l'avenant n° 7 du 27 octobre 2021 de la

convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Les garanties de prévoyance prévues par le présent régime sont suspendues en cas de périodes non rémunérées. Toutefois, les garanties sont maintenues, moyennant paiement des cotisations, au salarié dont le contrat de travail est suspendu, dès lors que pendant cette période il bénéficie d'une rémunération partielle ou totale de l'employeur ou d'indemnités journalières ou de rentes versées par la sécurité sociale en cas d'incapacité de travail ou d'invalidité.

Prise en compte des dispositions de l'Instruction interministérielle n° DSS/3C/5B/2021/127 du 17 juin 2021 relative au maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de suspension du contrat de travail dans le cadre des contrats collectifs à adhésion obligatoire.

En complément des cas de maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail donnant lieu, soit au versement d'un maintien, total ou partiel, de salaire, soit au versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, l'Instruction interministérielle du 17 juin 2021 précise que doivent également être maintenues les garanties de protection sociale complémentaire dans l'ensemble des cas de suspension de contrat de travail donnant lieu à versement d'un revenu de remplacement par l'employeur. Ce dernier cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou activité partielle de longue durée, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...).

Par ailleurs, cette Instruction édicte désormais les règles de détermination de l'assiette des cotisations et prestations à prendre en compte dans les cas de suspension de contrat de travail indemnisés donnant lieu à un maintien de garanties.

Ce principe du maintien des garanties dans les conditions évoquées ci-dessus est une des conditions à respecter afin que le caractère collectif et obligatoire des régimes de prévoyance soit admis, et de fait, le bénéfice des exemptions sociales des contributions patronales finançant ces dits régimes.

Dans ce cadre, les dispositions générales et/ou particulières du contrat relatives au maintien des garanties pour les périodes de suspension du contrat de travail indemnisées sont aménagées dans les conditions définies ci-après à compter de la date d'effet susmentionnée, afin de prendre en compte cette nouvelle réglementation.

Les dispositions du présent article concernent l'ensemble des garanties de prévoyance (1) assurées au contrat.

#### **Aménagement des modalités de maintien obligatoire des garanties prévoyance (1) pour les périodes de suspension du contrat de travail indemnisées**

En complément des cas de maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail indemnisés du salarié prévus au contrat, les garanties susvisées sont maintenues pour les périodes de suspension du contrat de travail du salarié dès lors qu'il bénéficie d'un revenu de remplacement versé par l'employeur en raison :

- d'une situation d'activité partielle ou activité partielle de longue durée et dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires de travail sont réduits ;
- ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...).

Dans ce cas, le financement et la répartition entre l'employeur et le salarié du maintien des garanties s'effectue selon les mêmes règles applicables à la catégorie de personnel dont relève le salarié sauf dispositions plus favorables (exonération...) prévues au contrat.

Il est précisé que lorsque l'assiette des cotisations et des prestations est définie en fonction de la rémunération du salarié, celle-ci intègre le montant de l'indemnisation versée dans le cadre de la suspension du contrat de travail (indemnisation légale, le cas échéant complétée d'une indemnisation complémentaire ou conventionnelle versée par l'employeur). Des dispositions contractuelles peuvent prévoir une assiette de prestations plus favorable en cas de suspension du contrat de travail indemnisés : dans ce cas, celles-ci restent applicables.

(1) Hors éventuelle garantie « Maintien de salaire » ou « Mensualisation » dont les modalités de maintien de cette garantie restent régies par les dispositions contractuelles s'y rapportant. »

#### **Article 4 | Formalités administratives**

Le présent avenant prendra effet au 1<sup>er</sup> avril 2024.

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié par la partie la plus diligente des organisations signataires à l'ensemble des organisations représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent avenant au ministère du travail en application des dispositions de l'article L. 2261-24 et suivants du code du travail

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de cinquante salariés dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif obligatoire de prévoyance dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quel que soit l'effectif de l'entreprise.

*Fait à Paris, le 18 janvier 2024.*

(Suivent les signatures.)