

Brochure n° 3251 | Convention collective nationale

IDCC : **1517** | **COMMERCE DE DÉTAIL NON ALIMENTAIRES**  
**(Antiquités, brocante, galeries d'art [œuvres d'art], arts de la table,**  
**coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars,**  
**commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité**  
**et maroquinerie)**

### **Avenant n° 2 du 4 juin 2024**

à l'accord du 28 mars 2019  
relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire

NOR :: ASET2450655M

IDCC : 1517

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

**CDNA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**FS CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Les organisations représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires (IDCC 1517), réunies le 4 avril, le 14 mai et le 4 juin 2024 dans le cadre de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et de la commission paritaire de suivi des régimes complémentaires santé et prévoyance, ont convenu de réviser plusieurs dispositions de l'accord du 28 mars 2019 mettant en place un régime de prévoyance complémentaire.

Les parties signataires conviennent de procéder par le présent avenant à la révision des articles 5.4, 6, 7 et 8 à 16 de l'accord, notamment afin de prendre en compte le cas du maintien des garanties en cas de suspension indemnisée et/ou rémunérée du contrat de travail.

*(Voir page suivante.)*

## Article 1<sup>er</sup> | Révision de l'article 5.4

L'article 5.4 de l'accord du 28 mars 2019, intitulé « Salaire de référence », est ainsi modifié :

I. Au premier alinéa, les mots : « ou traitement de référence » sont supprimés.

II. Le cinquième alinéa est supprimé et remplacé par les deux alinéas suivants :

« Lorsque le décès ou invalidité absolue et définitive fait suite à une période d'arrêt de travail, le salaire de base à retenir est celui des 12 mois précédant la date de l'arrêt de travail.

Si au cours de ces 12 mois, une suspension du contrat de travail indemnisée ou rémunérée donne lieu au versement d'un revenu de remplacement, l'assiette à retenir pour le calcul des prestations au titre de la période de suspension est constituée de l'indemnisation ou du revenu de remplacement perçu par le salarié (indemnisation légale, complétée le cas échéant d'une indemnisation complémentaire ou conventionnelle versée par l'employeur). »

III. Au sixième alinéa, le mot : « traitement » est supprimé et remplacé par le mot : « salaire ».

## Article 2 | Révision des articles 6 et 7

Les articles 6 et 7 de l'accord du 28 mars 2019, intitulés respectivement « Portabilité de la prévoyance complémentaire » et « Maintien des garanties en cas de défaillance de l'entreprise », sont supprimés et remplacés par un article 6 intitulé « Maintien des garanties », et ainsi rédigé :

### « Article 6 | Maintien des garanties

#### 6.1. Maintien des garanties en cas de défaillance de l'entreprise

À la souscription de son contrat d'assurance, l'entreprise s'assure qu'en cas de cessation d'activité ou de liquidation judiciaire de l'entreprise, l'organisme assureur maintient les droits à portabilité des anciens salariés.

#### 6.2. Maintien des garanties en cas de suspension indemnisée et/ou rémunérée du contrat de travail

Le bénéfice des garanties du présent régime est maintenu au profit des salariés, inscrits à l'effectif, et dont le contrat de travail est suspendu, pour la période au titre de laquelle ils bénéficient soit :

- d'un maintien, total ou partiel, de rémunération ;
- 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 ;
- 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, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...).

Les garanties sont maintenues moyennant le versement par l'employeur et le salarié des cotisations correspondantes.

L'assiette des cotisations est constituée de l'indemnisation versée au salarié (indemnisation légale, complétée le cas échéant d'une indemnisation complémentaire ou conventionnelle versée par l'employeur).

Le présent régime n'est pas maintenu au profit des salariés dont la suspension du contrat n'est pas indemnisée et/ou rémunérée (notamment congé sans solde, congé sabbatique, congé pour création d'entreprise...).

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 le salarié.

Pendant la période de suspension des garanties non indemnisée, aucune cotisation n'est due par le salarié concerné.

### **6.3. Portabilité de la prévoyance complémentaire**

En application de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés relevant du présent accord bénéficient d'un régime de portabilité des droits dans certains cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage.

La durée du maintien des garanties est celle prévue par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Ces dispositions s'entendent sans préjudice de l'application des dispositions de l'article 4 de la loi Évin (loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989). »

## **Article 3 | Révision des articles 8 à 16**

Les articles 8 à 16 de l'accord du 28 mars 2019 sont ainsi modifiés :

**I.** L'article 8, intitulé « Actions de prévention et de solidarité », devient l'article 7, en conservant le même intitulé et sans modification de son contenu.

**II.** L'article 9, intitulé « Information des entreprises et du personnel », devient l'article 8, en conservant le même intitulé et sans modification de son contenu.

**III.** L'article 10, intitulé « Évolution des garanties et cotisations du régime obligatoire », devient l'article 9, intitulé « Évolution des garanties du régime obligatoire ». Il est désormais ainsi rédigé :

### **« Article 9 | Évolution des garanties du régime obligatoire**

À tout moment, si des évolutions législatives et réglementaires venaient à s'imposer aux garanties mises en place, devant entraîner leur modification, celles-ci seraient mises à jour sans remettre en cause les termes du présent accord. Une information générale sera effectuée auprès des employeurs et des salariés de la profession. »

**IV.** L'article 11, intitulé « Suivi de l'accord », devient l'article 10, en conservant le même intitulé. Il est désormais ainsi rédigé :

### **« Article 10 | Suivi de l'accord**

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation assure le suivi du présent accord.

Elle se réunit au moins deux fois la première année de mise en place et au moins une fois les années suivantes pour examiner et suivre le régime, ainsi que le faire évoluer le cas échéant. »

**V.** L'article 12, intitulé « Modalités de révision et de dénonciation », devient l'article 11, en conservant le même intitulé. Il est désormais ainsi rédigé :

### **« Article 11 | Modalités de révision et de dénonciation**

Le présent accord peut être révisé et dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail. »

**VI.** L'article 13, intitulé « Dispositions particulières pour les TPE », devient l'article 12, en conservant le même intitulé et sans modification de son contenu.

**VII.** L'article 14, intitulé « Durée et entrée en vigueur de l'accord », devient l'article 13, en conservant le même intitulé et sans modification de son contenu.

**VIII.** L'article 15, intitulé « Dépôt », devient l'article 14, intitulé « Mesures de publicité et de dépôt ». Il est désormais ainsi rédigé :

**« Article 14 | Mesures de publicité et de dépôt »**

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Le texte du présent accord sera ensuite déposé en autant d'exemplaires que nécessaire auprès des services du ministre chargé du travail et auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6, D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail. »

**IX.** L'article 16, intitulé « Extension », devient l'article 15, en conservant le même intitulé et sans modification de son contenu.

**Article 4 | Dispositions particulières pour les TPE**

Les parties signataires du présent avenant considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit avenant aux entreprises en fonction de leur taille. Étant précisé que la majorité des entreprises concernées par le présent accord a un effectif inférieur à 50 salariés.

Pour cette raison, aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

**Article 5 | Durée**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et s'appliquera le 1<sup>er</sup> jour du mois qui suivra la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel* de la République française.

**Article 6 | Révision et dénonciation**

Le présent avenant pourra être révisé et dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

**Article 7 | Mesures de publicité et de dépôt**

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Le texte du présent avenant sera ensuite déposé en autant d'exemplaires que nécessaire auprès des services du ministre chargé du travail et auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6, D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail.

**Article 8 | Extension**

L'extension du présent avenant sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

*Fait à Paris, le 4 juin 2024.*

(Suivent les signatures.)