

Avenant n° 10 du 18 avril 2025

relatif au régime de prévoyance

NOR : ASET2550963M

IDCC : 1286

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

CNDC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

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 de faire évoluer le régime collectif et obligatoire de prévoyance au niveau national, dans les conditions ci-après.

Article 1^{er} | **Bénéficiaires**

Les dispositions de l'article 3 « Bénéficiaires » de l'avenant 18 du 16 janvier 2013 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, dits cadres ;
- ainsi qu'aux salariés ne relevant pas de l'article 2.1 et 2.2 de l'ANI prévoyance du 17 novembre 2017, dits non-cadres ».

Les articles 5.2.1, 5.2.2, 5.2.3, 5.2.4 et 5.3.1, 5.3.3 de l'article 5 « Garanties minimales obligatoires » de l'avenant n° 18 du 16 janvier 2013 modifié par l'avenant n° 2 du 21 décembre 2015 complété par l'avenant 2 bis du 6 juillet 2016 de la convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie sont remplacées par les dispositions suivantes :

« 5.2.1. Garantie incapacité de travail

En cas d'incapacité de travail pour cause de maladie, d'accident du travail, d'accident de trajet, de maladie professionnelle, les salariés bénéficient des dispositions de l'article 40 de la convention collective nationale du 1^{er} janvier 1984.

Lorsque cette incapacité de travail se poursuit au-delà des périodes prévues par les dispositions de mensualisation susvisées, les salariés bénéficient d'une indemnisation complémentaire à celle de la sécurité sociale à hauteur de 65 % du salaire de référence pour les salariés non cadres et 70 % du salaire de référence pour les salariés cadres sous déduction des indemnités journalières brutes de la sécurité sociale, et ce jusqu'au 1 095^e jour d'arrêt de travail.

Pour les salariés ne justifiant pas de l'ancienneté nécessaire pour bénéficier de l'indemnisation au titre du maintien de salaire, l'indemnisation au titre de l'incapacité de travail débutera à l'issue d'une franchise de 60 jours d'arrêt de travail continu.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu (salaire à temps partiel, indemnités assurance chômage...) ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

En cas d'épuisement des droits à mensualisation, l'indemnisation intervient après la période de franchise de la sécurité sociale.

Si le participant reprend son travail et si une rechute provenant du même accident ou de la même maladie provoque un nouvel arrêt dans un délai inférieur à 2 mois, les prestations qui reprennent sont calculées sur les mêmes bases qu'avant ladite reprise du travail. Une rechute survenant plus de 2 mois après la reprise du travail est considérée comme un nouvel accident ou une nouvelle maladie, et la franchise est à nouveau applicable.

Les indemnités journalières complémentaires ne sont versées que si le salarié perçoit des indemnités journalières de la sécurité sociale. Lorsque le régime de la sécurité sociale réduit ses prestations, les indemnités journalières complémentaires sont réduites à due concurrence.

Le versement des indemnités journalières complémentaires cesse :

- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale du salarié (sauf pour les salariés en situation de cumul emploi-retraite remplissant les conditions d'ouverture des droits aux prestations en espèces de la sécurité sociale) ;
- lors de la reprise du travail du salarié ;
- au décès du salarié ;
- lors de la notification de classement en invalidité du salarié par la sécurité sociale.

5.2.2. Garantie invalidité

En cas d'invalidité réputée permanente consécutive à une maladie ou à un accident, ou en cas d'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, survenant pendant la période d'affiliation du salarié au présent régime, le salarié perçoit les prestations suivantes :

Pour les salariés non cadres :

- pour une invalidité de 1^{re} catégorie ou pour une incapacité permanente dont le taux est compris entre 33 % et 66 %, le montant de la rente est de 39 % du salaire de référence, sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale ;
- pour une invalidité de 2^e ou de 3^e catégorie ou pour une incapacité permanente dont le taux est égal ou supérieur à 66 %, le montant de la rente est de 65 % du salaire de référence, sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale.

Pour les salariés cadres :

- pour une invalidité de 1^{re} catégorie ou pour une incapacité permanente dont le taux est compris entre 33 % et 66 %, le montant de la rente est de 42 % du salaire de référence, sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale ;
- pour une invalidité de 2^e ou de 3^e catégorie ou pour une incapacité permanente dont le taux est égal ou supérieur à 66 %, le montant de la rente est de 70 % du salaire de référence, sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu, salaire à temps partiel ou un quelconque revenu de substitution, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Le service de la rente est maintenu sous réserve du versement de la rente d'invalidité de la sécurité sociale et au plus tard jusqu'à la liquidation d'une pension vieillesse de la sécurité sociale ou jusqu'au décès du salarié. La rente est réduite ou suspendue en cas de réduction ou de suspension de la pension versée par la sécurité sociale.

5.2.3. Revalorisations

Les prestations versées en cas d'incapacité de travail et d'invalidité dont bénéficient les salariés sont revalorisées annuellement selon les modalités fixées par le contrat d'assurance de l'organisme assureur.

5.2.4. Salaire de référence

Le salaire de référence, pris en compte pour le calcul des garanties incapacité de travail et invalidité, est le salaire brut annuel (tranche 1 et 2) soumis à cotisation durant les quatre trimestres civils précédant l'arrêt de travail initial du salarié. La tranche 1 correspond à la fraction du salaire brut dans la limite du plafond annuel de la sécurité sociale. La tranche 2 correspond à la fraction de salaire comprise entre le plafond annuel de la sécurité sociale et quatre fois celui-ci.

5.3.1. Définition de la garantie décès et invalidité permanente et totale

En cas de décès du salarié, il est versé aux bénéficiaires un capital dont le montant exprimé en pourcentage du salaire annuel brut est variable en fonction des charges de famille, comme suit :

	Salariés non cadres	Salariés cadres
Célibataire, veuf, divorcé sans personne à charge	100 % T1 et T2 du salaire de référence	300 % T1 et 100 % T2 du salaire de référence
Marié, partenaire de Pacs, concubin sans personne à charge	120 % T1 et T2 du salaire de référence	350 % T1 et 120 % T2 du salaire de référence
Majoration par personne à charge supplémentaire	20 % T1 et T2 du salaire de référence	50 % T1 et 20 % T2 du salaire de référence
Décès accidentel	–	100 % T1 du capital décès toutes causes

Double effet

En cas de décès du conjoint simultané ou postérieur au décès du salarié, il sera versé aux enfants restant à charge un capital identique à celui versé au décès du salarié.

Salaire de référence

Le salaire de référence pris en compte pour le calcul des garanties est le salaire brut annuel (tranches 1 et 2) perçu au cours des 3 mois précédant l'arrêt de travail multiplié par quatre, y compris les primes des 12 derniers mois. Le salaire de référence est revalorisé annuellement selon les modalités fixées par le contrat d'assurance de l'organisme assureur.

La tranche 1 correspond à la fraction du salaire brut dans la limite du plafond annuel de la sécurité sociale. La tranche 2 appliquée au régime correspond à la fraction de salaire comprise entre le plafond annuel de la sécurité sociale et quatre fois celui-ci. Le salaire de référence T1 et T2 est donc limité à quatre plafonds annuels de la sécurité sociale.

Personnes à charge

Sont considérées comme personnes à charge :

- les enfants à charge au sens fiscal et, le cas échéant, les enfants auxquels le salarié est redevable d'une pension alimentaire constatée judiciairement ou déduite fiscalement ;
- les enfants posthumes (nés dans les 300 jours suivant le décès du salarié) ainsi que les enfants reconnus par le salarié, à charge au sens fiscal de l'autre parent, bénéficient également d'une majoration familiale ;
- les personnes reconnues à charge lors du calcul de l'impôt sur le revenu des personnes physiques, autres que le conjoint.

Concubin, partenaire de Pacs

En l'absence de conjoint, le partenaire lié par un Pacs ou le concubin sont assimilés au conjoint dans les conditions définies ci-après :

- le concubin : on entend par concubin la personne vivant en couple avec le salarié au moment du décès. La définition du concubinage est celle retenue par l'article 515.8 du code civil. De plus, le concubinage doit avoir été notoire et continu pendant une durée d'au moins 2 ans jusqu'au décès. Aucune durée n'est exigée si un enfant au moins est né de la vie commune ;
- le partenaire lié par un Pacs : personne liée au salarié par un pacte civil de solidarité tel que défini à l'article 515.1 du code civil.

Invalidité permanente et totale

Est considéré en situation d'invalidité permanente et totale, le salarié reconnu par la sécurité sociale, soit comme invalide 3^e catégorie, soit comme victime d'accident de travail bénéficiant de la rente pour incapacité permanente et totale, majorée pour recours à l'assistance d'une tierce personne. Le versement du capital décès par anticipation au titre de l'invalidité permanente et totale met fin à la garantie capital décès sur la tête du salarié.

5.3.3. Allocations obsèques

En cas de décès du salarié, de son conjoint, concubin ou partenaire de Pacs ou d'un enfant à charge de plus de 12 ans, une allocation obsèques est versée à la personne ayant pris en charge les frais d'obsèques. Cette allocation est égale à un plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur à la date du décès dans la limite des frais réellement acquittés, sur présentation d'une facture originale. »

Article 3 | Évolution des cotisations

Les dispositions de l'article 6 « Cotisations » de l'avenant n° 18 modifié en dernier lieu par l'avenant n° 9 du 18 janvier 2024 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

Pour les salariés non cadres, les taux des cotisations sur les salaires bruts (tranches 1 et 2) sont définis et répartis comme suit :

Garanties	Taux de cotisation
Décès/IAD	0,14 % T1-T2
Incapacité de travail	0,18 % T1-T2
Invalidité	0,18 % T1-T2
Rente éducation	0,16 % T1-T2
Rente handicap	0,03 % T1-T2
Total	0,69 % 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.	

Le montant de la cotisation est pris en charge à 60 % pour l'employeur et 40 % par le salarié.

Pour les salariés cadres, les taux des cotisations sur les salaires bruts (tranches 1 et 2) sont définis et répartis comme suit :

Garanties	Taux de cotisation tranche 1	Taux de cotisation tranche 2
Décès/IAD	0,77 %	0,14 %
Incapacité de travail	0,21 %	0,21 %
Invalidité	0,33 %	0,33 %
Rente éducation	0,16 %	0,16 %
Rente handicap	0,03 %	0,03 %
Total	1,50 %	0,87 %
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.		

Il est rappelé que l'employeur est tenu de respecter l'obligation de cotisation obligatoire à hauteur de 1,50 % de la tranche 1 prévue par l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 sur la prévoyance des cadres dont 0,76 % affecté au décès.

Le montant de la cotisation tranche 2 est pris en charge à 60 % pour l'employeur et 40 % par le salarié.

Les cotisations pour l'ensemble des salariés, au titre du maintien de salaire, de l'indemnité de départ à la retraite, du fonds de péréquation, et du paritarisme sont à la charge de l'employeur et définies comme suit :

Garanties	Part employeur
Maintien de salaire	0,24 % T1-T2
Indemnité de départ à la retraite	0,08 % T1-T2 appelé à 0,01 % T1-T2 du 01.07.2025 au 31.12.2025
Fonds de péréquation	0,04 % T1-T2 appelé à 0,01 % T1-T2 du 01.07.2025 au 31.12.2025
Paritarisme	0,15 % T1-T2
Total T1 T2	0,51 % T1-T2 appelé à 0,41 % T1-T2 du 01.07.2025 au 31.12.2025
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.	

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^e 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 4 | Formalités administratives

Le présent avenant prendra effet au 1^{er} juillet 2025.

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 avril 2025.

(Suivent les signatures.)