

**Avenant n° 7 du 20 décembre 2024**  
relatif au régime de prévoyance

NOR : ASET2550046M

IDCC : 993

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

**UNPPD,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**CFDT ;**

**FO ;**

**UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu et arrêté ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup> | Catégories objectives**

**1.1. Préambule**

Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement en droit de la protection sociale, la loi impose que les régimes de protection sociale complémentaire s'appliquent à l'ensemble des salariés ou à tous ceux relevant d'une catégorie objective de salariés définie sur la base de critères limitativement énumérés par l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale.

À défaut, les contributions patronales à ces régimes ne peuvent bénéficier du régime social de faveur, et ces sommes sont réintégrées dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

La définition d'une catégorie objective est donc une des conditions permettant aux contributions patronales de bénéficier d'exonérations de cotisations sociales et de déductibilité fiscale.

L'accord national interprofessionnel (ANI) du 17 novembre 2017 ayant institué le régime unifié Agirc-Arrco de retraite complémentaire (depuis 1<sup>er</sup> janvier 2019), a notamment abrogé la CCN de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et l'ANI du 17 novembre 2017, relatif à la

prévoyance des cadres, a repris la définition des articles 4 et 4 *bis* de ladite convention dans ses articles 2.1 et 2.2.

Ces catégories de salariés sont donc désormais définies aux articles 2.1 et 2.2 de ce texte.

Entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2022, un décret du 30 juillet 2021, a adapté l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale à l'ANI (relatif à la prévoyance des cadres,) et modifié la définition des catégories objectives.

Ainsi, jusqu'à l'entrée en vigueur du décret, l'appartenance aux catégories de « cadres » et de « non-cadres » devait être déterminée par référence à la convention collective nationale (CCN) « AGIRC » de 1947 et notamment à ses articles 4, 4 *bis* et 36 de l'annexe I.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022, ces catégories doivent être déterminées en référence aux articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Le décret a prévu une période transitoire de trois ans, permettant la mise en conformité des régimes de protection sociale complémentaire à ces nouvelles dispositions, s'achevant le 31 décembre 2024.

Afin de prendre en compte ces évolutions réglementaires, les partenaires sociaux de la branche professionnelle des prothésistes dentaires ont souhaité mettre à jour les dispositions relatives au régime collectif de prévoyance de la CCN des prothésistes dentaires, en rédigeant le présent avenant.

Le présent texte n'empêche pas le recours aux autres critères fixés à l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale pour déterminer les catégories de bénéficiaires de régimes de protection sociale complémentaire.

## 1.2. Modification du champ d'application

Les dispositions de l'article 1<sup>er</sup> du titre « champ d'application » de l'avenant n° 5 du 16 mai 2014, sont remplacées par les suivantes :

### « Champ d'application

Adhèrent obligatoirement au régime collectif de prévoyance complémentaire les salariés appartenant aux catégories suivantes :

- l'ensemble des salariés dits "non-cadres" ayant 3 mois d'ancienneté dans la profession, ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (prévoyance) du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, des entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective, et inscrits à l'effectif de l'entreprise à compter du jour de la mise en œuvre du régime de prévoyance ou embauchés postérieurement à cette date ;
- l'ensemble des salariés dits "cadres", relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (prévoyance) du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, des entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective, et inscrits à l'effectif de l'entreprise à compter du jour de la mise en œuvre du régime de prévoyance ou embauchés postérieurement à cette date.

Ce régime de prévoyance complémentaire "incapacité de travail, longue maladie, invalidité, décès" a pour but d'assurer :

- le versement d'indemnités journalières ou de rente invalidité, complémentaires à celles de la sécurité sociale ;
- le versement, en cas de décès du salarié, d'un capital et d'une rente d'éducation. »

## Article 2 | Taux de cotisation prévoyance

Les dispositions de l'article 14 du titre « Taux de cotisation » de l'avenant n° 4 du 4 janvier 2005 de la convention collective nationale des prothésistes dentaires, sont remplacées par les suivantes :

« Taux de cotisation applicable à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2025 :

Non cadre : 1,53 % TA + 1,53 % TB.

Employeur : 1,02 % TA + 1,02 % TB.

Salarié : 0,51 % TA + 0,51 % TB.

Cadre : 2,09 % TA + 1,53 % TB.

Employeur : 1,58 % TA + 1,02 % TB.

Salarié : 0,51 % TA + 0,51 % TB.

Dans le cadre de sa contribution, le salarié finance l'intégralité du coût de la garantie incapacité de travail.

S'agissant des salariés cadres, le financement de l'employeur répond à son obligation relative à la prévoyance des cadres.

La cotisation globale du régime est fonction du traitement annuel brut de référence (tranches A et B des salaires) et se répartit ainsi de la façon suivante entre les différentes garanties :

	Non cadres	Cadres
Décès	0,47 % TA + 0,47 % TB	0,83 % TA + 0,48 % TB
Rente éducation	0,22 % TA + 0,22 % TB	0,22 % TA + 0,22 % TB
Incapacité de travail	0,47 % TA + 0,47 % TB	0,51 % TA + 0,46 % TB (y compris congé légal de maternité)
Invalidité	0,37 % TA + 0,37 % TB	0,53 % TA + 0,37 % TB
Taux global	1,53 % TA + 1,53 % TB	2,09 % TA + 1,53 % TB

## Article 3 | Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail indemnisée

Prise en compte des dispositions de l'Instruction interministérielle 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.

Le bénéfice des garanties est maintenu, au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- soit d'un maintien, total ou partiel, de salaire ;
- soit d'une indemnisation complémentaire (indemnités journalière ou pension d'invalidité) financée au moins pour partie par l'employeur, qu'elle soit versée directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;
- soit 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...) ;
- des prestations en espèce de la sécurité sociale.

Dans ce cas, l'employeur continue d'appeler et de verser les cotisations correspondantes (salariales et patronales) pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée.

Pour les salariés percevant un revenu de remplacement versé par l'employeur (indemnités d'activité partielle, allocation de reclassement, allocation versée dans le cadre du congé de mobilité, etc.) et bénéficiaires, à ce titre, d'un maintien des garanties défini au présent article, le salaire servant de base au calcul des cotisations et des prestations est également constitué de ce revenu de remplacement versé par l'employeur, durant la période de maintien des garanties. Ce revenu de remplacement s'entend brut de cotisations et contributions de sécurité sociale.

## **Article 4 | Durée et date d'effet**

### **4.1. Entreprises de moins de 50 salariés**

Le présent avenant s'applique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective, quel que soit leur effectif.

Le thème de négociation du présent avenant ne peut donner lieu à des stipulations différentes selon l'effectif de l'entreprise.

Aussi, dans le cadre la demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent avenant ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

### **4.2. Durée et date d'effet du présent avenant**

Le présent avenant prend effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 pour une durée indéterminée.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

### **4.3. Dépôt et extension**

À l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L. 2231-8 du code du travail, le présent avenant fera l'objet d'une procédure de dépôt.

Il fera ensuite l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

### **4.4. Révision et dénonciation**

Le présent avenant fait partie intégrante de la convention collective ; il pourra donc faire l'objet d'une révision conformément aux dispositions de la convention collective à la demande de l'une ou de l'autre des parties signataires.

La révision pourra prendre effet dans les conditions visées aux articles L. 2222-5 ; L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il pourra également être dénoncé selon les règles fixées par l'article L. 2261-9 du code du travail.

*Fait à Paris, le 20 décembre 2024.*

(Suivent les signatures.)