

Avenant n° 1 du 11 décembre 2024

à l'accord du 10 octobre 2019
relatif à la protection sociale complémentaire

NOR : ASET2550120M

IDCC : 637

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

FEDEREC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFE-CGC ;

UNSA ;

FNST CGT ;

FGMM CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

À l'issue d'une consultation lancée à la fin de l'année 2023, il a été décidé au vu des résultats de l'appel d'offres lancé, de reconduire pour une nouvelle période quinquennale, dans le cadre d'une recommandation, les organismes assureurs suivants :

- Malakoff Humanis Prévoyance pour la prévoyance et les frais de santé ;
- l'union Ocirp pour les rentes en cas de décès.

Cette reconduction débutera le 1^{er} janvier 2025 pour se terminer le 31 décembre 2029.

Article 1^{er} | Champ d'application de l'accord prévoyance et frais de santé

À compter du 1^{er} janvier 2025, l'article 3 « Bénéficiaires » de l'accord du 10 octobre 2019 est ainsi rédigé :

« Le présent accord s'applique obligatoirement dès l'embauche au personnel de la totalité des entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective selon les modalités suivantes :

- les dispositions prévoyance définies aux articles 4.1 à 4.6 de l'accord du 10 octobre 2019 sont réservées aux salariés non-cadres qui ne relèvent pas de

l'accord collectif du 3 juillet 2024 relatif aux catégories de bénéficiaires du régime de protection sociale complémentaire. Les partenaires sociaux rappellent aux entreprises qu'elles sont tenues de respecter leur obligation de prévoyance issue de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres vis-à-vis de leurs salariés ayant le statut cadre et ETAM au sens de cet accord national interprofessionnel y compris pour les personnes visées à l'article 1.3 de l'accord du 3 juillet 2024 ;

- sont concernés par la distinction ci-dessus les salariés en activité, les salariés en arrêt de travail pour maladie ou accident indemnisés par la sécurité sociale, les salariés durant leur congé de maternité ou de paternité ainsi que les salariés en formation à l'extérieur de l'entreprise (CPF). »

À compter du 1^{er} janvier 2026, l'article 3 « Bénéficiaires » de l'accord du 10 octobre 2019 est ainsi rédigé :

« Le présent accord s'applique obligatoirement dès l'embauche au personnel de la totalité des entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective selon les modalités suivantes :

- les dispositions prévoyance définies aux articles 4.1 à 4.6 de l'accord du 10 octobre 2019 sont réservées aux salariés non-cadres qui ne relèvent pas de l'accord collectif du 3 juillet 2024 relatif aux catégories de bénéficiaires du régime de protection sociale complémentaire. Les partenaires sociaux rappellent aux entreprises qu'elles sont tenues de respecter leur obligation de prévoyance issue de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres vis-à-vis de leurs salariés ayant le statut cadre et ETAM au sens de cet accord national interprofessionnel y compris pour les personnes visées à l'article 1.3 de l'accord du 3 juillet 2024 ;
- les dispositions frais de santé prévues aux articles 5 à 8 sont applicables à l'ensemble du personnel y compris les cadres et non cadres visés par l'accord collectif du 3 juillet 2024. Il en est de même de l'article 9.2 "Cotisations frais de santé" tel que revu par l'article 3 du présent avenant et du reste de l'accord du 10 octobre 2019 ;
- sont concernés par la distinction ci-dessus les salariés en activité, les salariés en arrêt de travail pour maladie ou accident indemnisés par la sécurité sociale, les salariés durant leur congé de maternité ou de paternité ainsi que les salariés en formation à l'extérieur de l'entreprise (CPF). »

Article 2 | *Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail*

À compter du 1^{er} janvier 2025, le texte de l'article 7 « Conditions de suspension des garanties » est remplacé par le texte suivant :

« Article 7 | *Conditions de maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail*

A. Prévoyance décès – Invalidité permanente

Suspension du contrat de travail rémunérée ou indemnisée

Le bénéfice des garanties de prévoyance est maintenu au salarié dont le contrat de travail est suspendu moyennant le paiement des cotisations, s'il bénéficie :

- soit d'un maintien total ou partiel de salaire ou d'un revenu de remplacement versé par l'employeur ;

- soit d’indemnités journalières ou d’une rente d’invalidité, 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 ;
- soit d’un revenu de remplacement, pour 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 les périodes de congé rémunéré par l’employeur (congé de reclassement, congé de mobilité...).

Ce maintien donne lieu à paiement des cotisations excepté pour le salarié en incapacité de travail ou en invalidité exonéré partiellement ou totalement de ce paiement.

Suspension du contrat de travail non rémunérée ou non indemnisée

En cas de suspension du contrat de travail non rémunérée d’une durée inférieure à un mois, l’affiliation au régime et par conséquent les garanties sont maintenues au salarié, moyennant le paiement des cotisations.

En cas de suspension du contrat de travail non rémunérée d’une durée supérieure ou égale à un mois, les garanties du régime sont suspendues.

La suspension intervient à la date de la cessation de l’activité professionnelle chez l’employeur et s’achève dès la reprise effective du travail par l’intéressé au sein de l’effectif assuré, sous réserve que l’organisme assureur en soit informé.

Toutefois, ces derniers ont la possibilité de demander le maintien des garanties du présent régime, pendant la suspension de son contrat de travail dans le cadre d’un contrat collectif facultatif.

Ce maintien donne lieu à paiement à la charge exclusive du salarié des cotisations (part salariale et part patronale) à l’exception des salariés en congé maternité, paternité ou parental pendant la durée du congé, pour les seules garanties décès.

B. Frais de santé

Suspension du contrat de travail rémunérée ou indemnisée

Le bénéfice des garanties frais de santé est maintenu au salarié dont le contrat de travail est suspendu moyennant le paiement des cotisations, s’il bénéficie :

- soit d’un maintien total ou partiel de salaire ou d’un revenu de remplacement versé par l’employeur ;
- soit d’indemnités journalières ou d’une rente d’invalidité, 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 ;
- soit d’un revenu de remplacement, pour 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 les périodes de congé rémunéré par l’employeur (congé de reclassement, congé de mobilité...).

Suspension du contrat de travail non rémunérée ou non indemnisée en cas de suspension du contrat de travail non rémunérée d’une durée inférieure à un mois, l’affiliation et par conséquent les garanties correspondantes sont maintenues à l’assuré, moyennant le paiement des cotisations.

En dehors des cas visés ci-dessus, les garanties ne sont pas maintenues en cas de suspension du contrat de travail non rémunérée d’une durée supérieure ou égale à un mois.

La suspension intervient à la date de la cessation de l’activité professionnelle dans l’entreprise et s’achève dès la reprise effective du travail par l’intéressé au sein de l’effectif assuré, sous réserve que l’organisme assureur en soit informé.

Toutefois, ces derniers ont la possibilité de demander le maintien des garanties du régime, pendant la suspension de son contrat de travail dans le cadre d'un contrat collectif facultatif.

Ce maintien donne lieu à paiement à la charge exclusive de l'assuré des cotisations (part salariale et part patronale). »

Article 3 | Cotisations frais de santé

À compter du 1^{er} janvier 2025, les tableaux de cotisations prévus à l'article 9.2 « Cotisations mensuelles santé » de l'accord du 10 octobre 2019, sont remplacés par les tableaux ci-dessous :

Cotisations de la base obligatoire pour les salariés relevant du régime général de la Sécurité sociale

Structure de cotisations	Cotisation globale	Cotisation employeur	Cotisation salarié
Salarié seul	57,60 €	30,96 €	26,64 €
Salarié avec un ayant droit	96,00 €	30,96 €	65,04 €
Salarié avec deux ayants droit ou plus	135,60 €	30,96 €	104,64 €

Cotisations de la base obligatoire pour les salariés relevant du régime local d'Alsace Moselle

Structure de cotisations	Cotisation globale	Cotisation employeur	Cotisation salarié
Salarié seul	40,32 €	21,67 €	18,65 €
Salarié avec un ayant droit	67,20 €	21,67 €	45,53 €
Salarié avec deux ayants droit ou plus	94,92 €	21,67 €	73,25 €

Cotisations supplémentaires pour les options pour tous les salariés

Structure de cotisations	Option obligatoire	Option facultative
Salarié seul	4,66 €	5,51 €
Salarié avec un ayant droit	8,81 €	10,64 €
Salarié avec deux ayants droit ou plus	13,58 €	16,28 €

La cotisation dite « option obligatoire » s'ajoute à la cotisation de la base obligatoire et est répartie selon l'acte juridique instituant ou modifiant les garanties collectives dans l'entreprise.

La cotisation dite « option facultative » s'ajoute à la cotisation de base obligatoire.

Le reste de l'article 9.2 est sans changement.

Article 4 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où les stipulations du présent avenant permettent une régulation économique équitable entre toutes les entreprises de la branche. Elles s'appliquent donc indistinctement à tous les salariés des entreprises relevant de la convention collective des industries et commerce de la récupération, quel que soit leur effectif.

Article 5 | Stipulations juridiques et administratives

Le présent avenant s'applique aux entreprises de la branche des industries et commerce de la récupération (IDCC 637).

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2025.

Le présent avenant est déposé par la partie la plus diligente et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre chargé de la sécurité sociale dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Après avoir lu et paraphé chacune des pages précédentes, les représentants signataires ont approuvé l'avenant au nom de leur organisation.

Fait à Paris, le 11 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)