

L'ACCORD PRÉVOYANCE DANS LA BRANCHE DU COMMERCE DE DÉTAIL DE L'HABILLEMENT ET DES ARTICLES TEXTILES (CCN N° 3241)

Janvier 2023

L'essentiel !

Les partenaires sociaux de la branche ont négocié et signé un **nouvel accord le 19 octobre 2021**.

Il annule et remplace l'accord du 9 octobre 2015 et ses différents avenants successifs.

Lorsqu'un régime de prévoyance mutualisé est mis en place au sein d'une branche, **la loi impose un réexamen tous les 5 ans au plus tard, d'où la conclusion de ce nouvel accord.**

Pour rappel, un régime de prévoyance a pour objectif de compléter la couverture sociale garantie par la sécurité sociale :

- **En cas d'incapacité (arrêt de travail) :** au-delà d'une certaine durée, un complément de revenus complémentaires aux indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) et au complément employeur prévu par la convention collective est versé au salarié afin de lui permettre de maintenir son salaire pendant une durée maximale de 3 ans

Pour en savoir plus, consultez notre fiche pratique relative à l'indemnisation de la maladie disponible sur le site internet de la FNH (Rubriques : « Ressources et outils » et « Maladie » - « Fiche pratique sur l'indemnisation de la maladie »).

- **En cas d'invalidité :** une rente est versée au salarié afin de lui permettre de compenser la perte de revenu jusqu'à la retraite si nécessaire
- **En cas de décès :** une rente est versée au conjoint et aux enfants survivants

Le nouvel accord est applicable depuis le 1er janvier 2022 (étendu par arrêté du 3 juin 2022 publié au Journal Officiel du 17 juin 2022).

Ce régime est obligatoire : si, du fait de votre carence, le salarié ne perçoit pas les prestations auxquelles il aurait pu prétendre en vertu du régime de prévoyance, les tribunaux pourront vous condamner à l'indemniser votre/vos salariés(s) à hauteur des prestations non perçues.

Afin de permettre la mutualisation des risques, la branche a **recommandé deux assureurs** sélectionnés à l'issue d'un appel d'offres ouvert à tous les opérateurs du marché :

■ **MUTEX** pour les garanties de prévoyance incapacité, invalidité, capital décès ou invalidité permanente et absolue, frais d'obsèques

■ **L'OCIRP** pour la garantie décès

L'interlocuteur commercial unique de l'offre mutualisée est HARMONIE MUTUELLE.

Important !

Tous les adhérents au régime mutualisé ont reçu un courrier d'information de l'assureur et une lettre-avenant à leur contrat.

L'employeur doit **informer chaque salarié par écrit des modifications** apportées au contrat en lui remettant la **notice d'information actualisée** établie par l'assureur.

S'il ne le fait pas, l'URSSAF peut mettre fin à l'exonération des cotisations sociales payées par l'employeur : la contribution patronale sera alors réintégrée dans l'assiette des cotisations. La Cour de cassation a réaffirmé cette position lors de nombreux redressements litigieux.

Vous avez omis de souscrire un contrat de prévoyance ou avez souscrit un contrat auprès d'un autre assureur et souhaitez rejoindre l'assureur recommandé ?

**Contactez les conseillers Harmonie mutuelle au
0 805 50 00 19**

L'ensemble de la documentation (conditions générales, notices d'information ...) est accessible sur le site internet de MUTEX : <https://ccn.mutex.fr/Habillement/Prevoyance>

A noter !

Il ne faut pas confondre le régime de prévoyance avec la complémentaire santé (« mutuelle ») qui complète le remboursement de la sécurité sociale uniquement pour les dépenses de santé (consultations médicales, hospitalisations, optique, dentaire...).

La branche a également mis en place un nouveau régime de mutuelle par accord du 19 octobre 2021). Pour en savoir plus, consultez notre fiche pratique disponible sur le site internet de la FNH (Rubriques : « Ressources et outils » et « Régime de prévoyance et mutuelle de branche » - Fiche pratique sur la mutuelle de branche »).

Un doute, une question ?
Contactez la FNH !

Tel : 01 42 02 17 69

Mail : adhesions@federation-habillement.fr

Sommaire

I. Quelles entreprises sont concernées par le nouvel accord de branche ?	4
II. La branche a-t-elle recommandé un assureur ?	4
III. Quelles sont les garanties prévues par le nouvel accord de branche ?	5
IV. Quels sont les taux de cotisations ?	6
V. L'entreprise doit-elle faire adhérer tous ses salariés ?	7
VI. Que prévoit l'accord de branche en matière de haut degré de solidarité ?	8
VII. Que prévoit l'accord de branche en matière de portabilité ?	8
VIII. Annexes	9
1.1. Tableau des garanties pour les salariés non-cadres ne relevant pas des articles 4, 4 bis et 36 de la Convention collective AGIRC (« employés »)	9
1.2. Tableau des garanties pour les salariés relevant des articles 4, 4 bis et 36 de la CCN AGIRC (« agents de maîtrise » et « cadres »)	11
1.3. Tableau des taux de cotisation des salariés non-cadres ne relevant pas des articles 4, 4 bis et 36 de la CCN AGIRC (employés)	12
1.4. Tableau des taux de cotisation des salariés relevant des articles 4, 4 bis et 36 de la CCN AGIRC (agents de maîtrise et cadres)	12
1.5. Modèle d'attestation de réception de la notice d'information	13

I. Quelles entreprises sont concernées par le nouvel accord de branche ?

L'accord s'applique à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (CCN n° 3241 - IDCC 1483).

Le régime de prévoyance mis en place au niveau de la branche est **obligatoire**.

Si vous n'avez pas adhéré à l'offre recommandée par la branche, soyez vigilant et pensez à vérifier que votre contrat d'assurance individuel est bien conforme à l'accord de branche.

L'accord est entré en vigueur le 1er janvier 2022. Les employeurs non-adhérents à la FNH qui le souhaitent peuvent anticiper l'application de l'accord et s'affilier, avant l'entrée en vigueur de l'arrêté d'extension de l'accord, au régime conventionnel auprès des organismes assureurs recommandés.

A noter !

Une boutique qui n'emploie pas de salariés n'a pas l'obligation d'adhérer à un régime de prévoyance auprès d'un assureur.

Elle devra le faire en cas d'embauche d'un salarié (sans dispense possible).

II. La branche a-t-elle recommandé un assureur ?

Oui, les partenaires sociaux ont choisi de recommander : **MUTEX** pour les garanties de prévoyance incapacité, invalidité, capital décès ou invalidité permanente et absolue, frais d'obsèques ; l'**OCIRP** pour la garantie rente éducation et rente de conjoint substitutive.

L'interlocuteur commercial de l'offre mutualisée est HARMONIE MUTUELLE.

Nous vous rappelons qu'il s'agit d'une **recommandation et non d'une obligation**. Les entreprises restent libres de choisir d'adhérer à un autre organisme assureur.

Attention !

Il n'en demeure pas moins que si le choix de l'assureur est libre, votre contrat individuel doit être conforme aux garanties prévues par l'accord de branche. Il en va donc de votre responsabilité de vérifier sa conformité.

Faute de garantir au salarié un niveau d'indemnisation conforme aux garanties prévues par l'accord de branche, vous pouvez être condamné à lui verser de lourds dommages-intérêts.

De plus, sachez que la Cour de cassation a récemment jugé que l'assureur n'avait pas d'obligation particulière d'attirer l'attention des employeurs sur le fait que le contrat souscrit n'était pas conforme aux dispositions de la convention collective.

LES AVANTAGES DE L'OFFRE MUTUALISEE POUR L'ENTREPRISE :

- La garantie d'avoir un régime en conformité avec les obligations conventionnelles et les évolutions législatives et réglementaires futures !
- De meilleures garanties pour un montant de cotisations négocié et des frais de gestion optimisés
- Toute modification des taux devra être acceptée par les partenaires sociaux de la branche. La délégation patronale **veillera au maintien des taux**, afin de **ne pas alourdir les charges sociales** des employeurs et des salariés
- L'entreprise bénéficiera de la mutualisation, ce qui signifie que l'assureur recommandé **ne pourra pas majorer** les cotisations d'une entreprise au niveau individuel ou **résilier son contrat** en cas de sinistralité importante (par exemple : salarié ayant une maladie grave, hospitalisation). Lorsqu'une entreprise s'adresse isolément à un assureur, les tarifs risquent de s'envoler au moindre sinistre !
- La **branche pilote le suivi du régime** et veille à la **prise en compte des intérêts des entreprises** par l'assureur
- **L'accès à un espace employeur simple** à utiliser permettant la **gestion en ligne des contrats** (formalités administratives, déclaration des arrêts de travail des salariés, téléchargement des documents contractuels ...)

LES AVANTAGES DE L'OFFRE MUTUALISEE POUR LES SALARIES

- Une **protection au meilleur rapport qualité/prix** grâce à la mutualisation
- La **mise en place d'un fonds social dédié**

III. Quelles sont les garanties prévues par le nouvel accord de branche ?

En matière de garantie, l'accord du 19 octobre 2021 évolue sensiblement à compter du 1er janvier 2022 et prévoit :

- Le maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail indemnisée
- La revalorisation des prestations en cas de résiliation du contrat d'assurance
- Une modification de l'expression des tranches de salaire
- La prise en compte, dans le cadre de la portabilité, du différé d'indemnisation appliqué par le régime d'assurance chômage

Les autres dispositions restent identiques à l'accord de 2015 et à ses avenants.

A noter !

La prestation destinée à couvrir l'invalidité de 1ère catégorie ou les cas dans lesquels les salariés se sont vu reconnaître un taux d'incapacité permanente professionnelle compris entre 33 % et 66 % a été reconduite.

Sachez que les **garanties additionnelles** entièrement facultatives en matière de maintien de salaire et de décès demeurent disponibles pour les employeurs qui souhaiteraient améliorer le niveau de couverture de leurs salariés.

Pour en savoir plus :

IV. Quels sont les taux de cotisations ?

L'accord du 19 octobre 2021 prévoit :

- Une évolution du taux de cotisation applicable à la tranche 2 limitée à 4 plafonds annuels de la sécurité sociale des salariés « cadres » et « agents de maîtrise » de 0,70 % à 0,80 %
- L'application d'un taux appel de 0,67 % pour les salariés relevant de la catégorie « employés » jusqu'au 31 décembre 2022 (taux contractuel : 0,76 %)

Notez-le!

Un avenant du 15 décembre 2022 (en cours d'extension) fait évoluer le régime à compter du 1er janvier 2023 et prévoit :

- La reconduction du taux d'appel pour les salariés relevant de la catégorie « employés » jusqu'au 31 décembre 2024, soit un taux identique à 2021 et 2022
- Une diminution du taux de cotisation applicable à la tranche 2 des salariés « cadres » et « agents de maîtrise » : passage d'un prélèvement de 0,80 % à 0,70 % (tranche 2 = partie du salaire annuel brut compris entre 1 et 4 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale soit entre 43 992 euros et 175 968 euros)

L'assureur recommandé par la branche vous a récemment transmis une lettre-avenant à votre contrat pour vous en informer (lettre-avenant à porter à la connaissance de vos salariés).

Les entreprises relevant du champ d'application de l'accord, qu'elles soient ou non adhérentes au contrat de l'offre mutualisée doivent respecter une prise en charge à hauteur de **50 % de la couverture obligatoire mise en place dans l'entreprise.**

A noter !

En outre, les employeurs respecter les dispositions de l'article 7 de la Convention AGIRC du 14 mars 1947.

Pour rappel, cette convention oblige les employeurs à verser, pour leurs salariés cadres et assimilés cadres, une cotisation à leur charge exclusive au moins égale à 1,50 % de la tranche A affectée en priorité à la garantie décès.

En cas de décès d'un salarié, les employeurs qui n'ont pas réalisé ce versement pourraient être amenés à verser à ses ayants droits une somme égale à 3 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale (PASS) ainsi que les charges sociales afférentes (123 408 euros en 2022).

La participation de l'employeur doit, en outre, intégrer le financement du maintien des garanties au titre du dispositif de portabilité.

L'offre mutualisée mutualisé est conforme aux obligations de l'accord du 19 octobre 2021 et avec la convention « AGIRC ». Si vous n'avez pas souscrit à l'offre mutualisée, pensez à contrôler la conformité de votre contrat avec votre assureur !

V. L'entreprise doit-elle faire adhérer tous ses salariés ?

Tous les salariés doivent bénéficier à titre **obligatoire** des garanties minimales prévues par l'accord de branche :

- Sans conditions d'ancienneté, c'est-à-dire dès leur premier jour de travail
- Quel que soit le contrat de travail : CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, etc.

Un salarié ne peut donc refuser d'être affilié au régime.

Important !

Notice d'information

A chaque affiliation ou modification du régime, veillez à remettre la notice d'information à vos salariés et à conserver la preuve de cette remise (**voir modèle d'accusé de réception de la notice en annexe**).

Bulletin de désignation des bénéficiaires du capital en cas de décès

A chaque affiliation, vous devez remettre le bulletin de désignation des bénéficiaires du capital en cas de décès à vos salariés.

En effet, si le salarié ne souhaite pas adopter la clause type figurant dans la notice d'information, il doit remplir ce bulletin et l'adresser à l'assureur. A cette occasion (mais aussi chaque année par exemple), rappelez à vos salariés qu'ils doivent faire évoluer leurs désignations de bénéficiaires en cas de changement de situation familiale !

A noter !

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu et qui ne bénéficient d'aucun maintien de salaire par l'employeur ni perception d'indemnités journalières complémentaires comme par exemple les salariés en congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise, congé de formation, ne bénéficieront pas d'un maintien de garanties.

VI. Que prévoit l'accord de branche en matière de haut degré de solidarité ?

Le régime de prévoyance instauré au niveau de la branche présente un **degré élevé de solidarité** et comprend, à ce titre, des **prestations sans contribution de cotisation via la mise en place d'un fonds social**.

Les partenaires sociaux ont reconduit la mesure de prise en charge intégrale de la cotisation des salariale des alternants au titre du degré élevé de solidarité par le régime.

Ainsi la part salariale de la cotisation :

- des apprentis bénéficiaires d'un CDD (que la durée de ce CDD soit inférieure ou au moins égale à 12 mois et quelle que soit l'année d'apprentissage)
- et des salariés en contrat de professionnalisation (quelle que soit sa durée)

est intégralement prise en charge au titre du degré élevé de solidarité par le régime.

De plus, le fonds social intervient dans des situations de précarité en lien avec le domaine de la prévoyance et peut couvrir tout ou partie des dépenses élevées liées à l'état de santé du salarié ou nécessités notamment par :

- Le handicap (aménagements de mobiliers, formation adaptée...)
- La situation de précarité suite à une maladie, invalidité ou décès
- Les dépenses exposées dans le cadre d'une hospitalisation

Sachez-le !

Pour les entreprises non adhérentes au régime mutualisé, votre contrat individuel doit être strictement conforme à ces mesures.

VII. Que prévoit l'accord de branche en matière de portabilité ?

Les anciens salariés bénéficient, dans les mêmes conditions que les salariés en activité, d'un maintien du régime dont ils bénéficiaient au sein de l'entreprise, en cas de rupture de leur contrat de travail ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage.

La durée de la portabilité est égale à la durée du dernier contrat de travail, ou des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur, appréciée en mois entiers, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, dans la **limite de 12 mois de couverture**.

Ce maintien de garanties est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations du régime de prévoyance des salariés en activité. Ainsi, les anciens salariés bénéficiaires du dispositif **ne devront acquitter aucune cotisation supplémentaire à ce titre**.

VIII. Annexes

1.1. Tableau des garanties pour les salariés non-cadres ne relevant pas des articles 4, 4 bis et 36 de la Convention collective AGIRC (« employés »)

En % du salaire brut de référence	
Capital Décès	Tranches 1 et 2 limitées à 4 Plafonds Annuels de la Sécurité sociale
Célibataire, veuf ou divorcé sans enfant ou personne à charge	40 %
Marié, concubin ou partenaire de Pacs sans enfant ou personne à charge	100 %
Majoration par enfant ou personne à charge	25 %
Pour les salariés à temps partiel, versement d'un capital ne pouvant être inférieur à 50% du salaire annuel brut.	
Capital IAD	Tranches 1 et 2 limitées à 4 Plafonds Annuels de la Sécurité sociale
Capital en cas d'invalidité 3ème catégorie ou taux d'incapacité permanente professionnelle égale à 100%	200 %
Capital Double effet, en cas de décès simultané ou postérieur du conjoint	Tranches 1 et 2 limitées à 4 Plafonds de la Sécurité sociale
Marié, concubin ou partenaire de Pacs	100 % capital décès
Frais d'Obsèques	
Pour le décès du salarié, à hauteur des frais d'obsèques	Dans la limite de 200 % du Plafond Mensuel de la Sécurité sociale en vigueur au jour du décès
Rente éducation par enfant à charge en cas de décès ou Invalidité Absolue et Définitive	En % du salaire brut de référence (sans pouvoir être inférieur au SMIC en vigueur au jour du décès)
Rente éducation	Tranches 1 et 2 limitées à 4 Plafonds de la Sécurité sociale
Jusqu'au 18ème anniversaire sans conditions, Du 18ème 26ème anniversaire sous conditions (de poursuite d'étude notamment)	20%
Allocation complémentaire d'orphelin en cas de décès simultané ou postérieur (dans les 12 mois suivant le décès du salarié) du conjoint	Tranches 1 et 2 limitées à 4 Plafonds de la Sécurité sociale
Jusqu'au 18ème anniversaire sans conditions du 18ème au 26ème anniversaire sous conditions (de poursuite d'étude notamment)	20 %
Rente temporaire de conjoint substitutive en l'absence d'enfant à charge	En % du salaire brut de référence (sans pouvoir être inférieur au SMIC en vigueur au jour du décès)
En complément relais du maintien de salaire conventionnel	Tranches 1 et 2 limitées à 4 Plafonds de la Sécurité sociale
Conjoint, concubin ou partenaire de Pacs	15 % versée jusqu'à la liquidation totale de la pension de retraite de base du bénéficiaire avec un minimum de 5 ans

Incapacité Temporaire de Travail		En % du salaire brut de référence
En complément relais du maintien de salaire conventionnel	Tranches 1 et 2 limitées à 4 Plafonds de la Sécurité sociale	
Pour les salariés ayant une ancienneté supérieure ou égale à 12 mois Lorsque la durée de l'arrêt de travail pour maladie de la vie courante est supérieure à 2 mois consécutifs, la période d'arrêt de travail du 4 ^{ème} au 7 ^{ème} jour fera l'objet d'une indemnisation rétroactive.	80 %	
A compter du 91^{ème} jour d'arrêt de travail continu	Tranches 1 et 2 limitées à 4 Plafonds de la Sécurité sociale	
Pour les salariés ayant une ancienneté inférieure à 12 mois	80%	
<i>Cette prestation s'entend y compris les prestations nettes de CSG/CRDS versées par la Sécurité sociale (reconstituées de manière théorique pour les salariés ne satisfaisant pas aux conditions d'ouverture des droits aux prestations en espèces de la Sécurité sociale). En tout état de cause, le total des prestations perçues ne saurait excéder 100 % du salaire net d'activité, conformément aux dispositions des conditions générales</i>		
Incapacité permanente professionnelle		En % du salaire brut de référence
Catégorie d'invalidé / Taux d'IPP	Tranches 1 et 2 limitée à 4 Plafonds de la Sécurité sociale	
1 ^{ère} catégorie Sécurité sociale ou taux d'IPP compris entre 33% et 66 %	12 %	
2 ^{ème} catégorie Sécurité sociale ou taux d'Incapacité Permanente Professionnelle égal ou supérieur à 66 %	20 %	
3 ^{ème} catégorie Sécurité sociale ou taux d'Incapacité Permanente Professionnelle égal à 100%	30 %	
<i>Cette prestation s'entend en complément des prestations brutes de prélèvements sociaux versées par la Sécurité sociale (reconstituées de manière théorique pour les salariés ne satisfaisant pas aux conditions d'ouverture des droits aux prestations en espèces de la Sécurité sociale). En tout état de cause, le total des prestations perçues ne saurait excéder 100 % du salaire net d'activité, conformément aux dispositions des conditions générales</i>		
Garanties d'assistance		Incluses

1.2. Tableau des garanties pour les salariés relevant des articles 4, 4 bis et 36 de la CCN AGIRC (« agents de maîtrise » et « cadres »)

Capitaux Décès – Invalidité Absolue et Définitive	En % du salaire brut de référence
Capital Décès – IAD	Tranche 1
Célibataire, veuf ou divorcé sans enfant ou personne à charge	450 %
Marié, concubin ou partenaire de Pacs sans enfant ou personne à charge	525 %
Majoration par enfant ou personne à charge	78 %
Capital Double effet en cas de décès simultané ou postérieur du conjoint	Tranche 1
Marié, concubin ou partenaire de Pacs	100 % du capital décès
Frais d'Obsèques	
Pour le décès du salarié, à hauteur des frais d'obsèques	Dans la limite de 200 % du Plafond Mensuel de la Sécurité sociale en vigueur au jour du décès
Rente éducation par enfant à charge par enfant à charge en cas de décès ou Invalidité Absolue et Définitive	En % du salaire brut de référence (sans pouvoir être inférieure au SMIC en vigueur au jour du décès)
Rente éducation	Tranches 1 et 2 limitées à 4 Plafonds de la Sécurité sociale
Jusqu'au 18 ^{ème} anniversaire, sans conditions du 18 ^{ème} au 26 ^{ème} anniversaire sous conditions (de poursuite d'étude notamment)	20 %
Allocation complémentaire d'orphelin en cas de décès simultané ou postérieur (dans les 12 mois suivant le décès du salarié) du conjoint	Tranches 1 et 2 limitées à 4 Plafonds de la Sécurité sociale
Jusqu'au 18 ^{ème} ans sans conditions, du 18 ^{ème} au 26 ^{ème} anniversaire sous conditions (de poursuite d'étude notamment)	20 %
Rente temporaire de conjoint substitutive en l'absence d'enfant à charge	En % du salaire brut de référence Tranches 1 et 2 limitées à 4 Plafonds de la Sécurité sociale (sans pouvoir être inférieure au SMIC en vigueur au jour du décès)
Conjoint, concubin ou partenaire de Pacs	15 % versée jusqu'à la liquidation totale de la pension de retraite de base du bénéficiaire avec un minimum de 5 ans
Incapacité Temporaire de Travail	
En % du salaire brut de référence - Tranches 1 et 2 limitées à 4 Plafonds de la Sécurité sociale	
En Complément relais du maintien de salaire conventionnel	80 %
Pour les salariés ayant une ancienneté supérieure ou égale à 12 mois	80 %
A compter du 91 ^{ème} jour d'arrêt de travail continu Pour les salariés ayant une ancienneté inférieure à 12 mois	80 %
<i>Cette prestation s'entend y compris les prestations nettes de CSG/CRDS versées par la Sécurité sociale (reconstituées de manière théorique pour les salariés ne satisfaisant pas aux conditions d'ouverture des droits aux prestations en espèces de la Sécurité sociale). En tout état de cause, le total des prestations perçues ne saurait excéder 100 % du salaire net d'activité, conformément aux dispositions des conditions générales</i>	
Invalidité – Incapacité permanente professionnelle	
En % du salaire brut de référence	
Catégorie d'invalide / Taux d'IPP	Tranches 1 et 2 limitées à 4 Plafonds de la Sécurité sociale
1 ^{ère} catégorie Sécurité sociale ou taux d'Incapacité Permanente Professionnelle compris entre 33% et 66 %	18 %
2 ^{ème} et 3 ^{ème} catégories Sécurité sociale ou taux d'Incapacité Permanente Professionnelle égal ou supérieur à 66 %	30 %
<i>Cette prestation s'entend en complément des prestations brutes de prélèvements sociaux versées par la Sécurité sociale (reconstituées de manière théorique pour les salariés ne satisfaisant pas aux conditions d'ouverture des droits aux prestations en espèces de la Sécurité sociale). En tout état de cause, le total des prestations perçues ne saurait excéder 100 % du salaire net d'activité, conformément aux dispositions des conditions générales</i>	
Garanties d'assistance	Incluses

1.3. Tableau des taux de cotisation des salariés non-cadres ne relevant pas des articles 4, 4 bis et 36 de la CCN AGIRC (employés)

Garanties	Taux contractuels		Taux d'appel pour l'exercice 2022 à 2024 (1)	
	Tranche 1	Tranche 2 limitée à 4 PASS	Tranche 1	Tranche 2 limitée à 4 PASS
Capitaux décès / PTIA	0,09 %	0,09 %	0,08 %	0,08 %
Double effet	0,01 %	0,01 %	0,01 %	0,01 %
Frais d'obsèques	0,02 %	0,02 %	0,02 %	0,02 %
Rente éducation / rente de conjoint substitutive	0,09 %	0,09 %	0,08 %	0,08 %
Incapacité de travail temporaire	0,28 %	0,29 %	0,24 %	0,25 %
Incapacité permanente	0,26 %	0,26 %	0,23 %	0,23 %
Assistance	0,01 %		0,01 %	
TOTAL	0,76 %	0,76 %	0,67 %	0,67 %

(1) Taux d'appel applicables du 1^{er} janvier au 31 décembre 2022 pour l'ensemble des garanties Reconduit par accord des parties pour deux exercices supplémentaires, soit du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2024.

1.4. Tableau des taux de cotisation des salariés relevant des articles 4, 4 bis et 36 de la CCN AGIRC (agents de maîtrise et cadres)

Garanties	Taux contractuels (2)	
	Tranche 1	Tranche 2 limitée à 4 PASS
Capitaux décès / PTIA	0,72 %	
Double effet	0,02 %	
Frais d'obsèques	0,05 %	
Rente éducation / rente de conjoint substitutive (1)	0,09 %	0,09 %
Incapacité de travail temporaire	0,31 %	0,35 %
Incapacité permanente	0,30 %	0,36 %
Assistance	0,01 %	
TOTAL	1,50 %	0,70 %

(2) Taux contractuels applicables à compter du 1^{er} janvier 2023 pour l'ensemble des garanties

1.5. Modèle d'attestation de réception de la notice d'information

Pour les salariés « employés »

Je soussigné(e), reconnais avoir reçu la notice d'information « Prévoyance collective à adhésion obligatoire - Convention collective Nationale du Commerce de détail et de l'habillement et des articles textiles – Edition 2022 » au bénéfice de l'ensemble du personnel relevant de la catégorie de personnel Employés (catégories 1 à 8) tels que définis au II de l'accord du 12 octobre 2006 relatif aux classifications.

A....., le.....

Signature

Pour les salariés « agents de maîtrise » et « cadres »

Je soussigné(e), reconnais avoir reçu la notice d'information « Prévoyance collective à adhésion obligatoire - Convention collective Nationale du Commerce de détail et de l'habillement et des articles textiles – Edition 2022 » au bénéfice de l'ensemble du personnel Cadres et agents de maîtrise (catégories A1 à D) tels que définis au I de l'accord du 12 octobre 2006 relatif aux classifications.

A....., le.....

Signature