

Brochure n° 3165

Convention collective nationale
IDCC : 1077. – ENTREPRISES DU NÉGOCE
ET DE L'INDUSTRIE DES PRODUITS DU SOL,
ENGRAIS ET PRODUITS CONNEXES

ACCORD DU 4 MAI 2011

RELATIF AUX RÉGIMES DE PRÉVOYANCE POUR LES SALARIÉS NON CADRES

NOR : ASET1150965M
IDCC : 1077

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes ont souhaité mettre en place un régime de prévoyance minimum conventionnel au profit des salariés non cadres.

La mise en place de ce dispositif de protection sociale complémentaire permet de :

- développer la protection sociale des salariés en assurant des prestations minimum en cas de décès ou d'invalidité permanente et totale au profit de leurs familles et de leurs proches ;
- valoriser l'attractivité de la branche grâce à une protection sociale complémentaire visant les collaborateurs actuels et futurs et leur entourage familial ;
- faciliter l'accès à des dispositifs d'assurance, à un coût avantageux, pour l'ensemble des entreprises de la branche quelle que soit leur taille.

Pour ce faire, les partenaires sociaux ont souhaité mutualiser le risque par la désignation, après appel d'offres, de deux organismes assureurs. Ce principe a permis la mise en commun des risques d'un grand nombre de salariés de la branche et de négocier ainsi des conditions avantageuses et durables : maintien du tarif pendant 5 ans, tarif unique quelle que soit la démographie de l'entreprise, la mise en place d'une provision d'égalisation...

Le présent accord est d'application directe et obligatoire dans les entreprises relevant de la branche et dispense ces dernières des formalités de mise en place relatives aux régimes collectifs obligatoires de prévoyance. Elles ne pourront y déroger dans un sens moins favorable aux salariés.

Au-delà de ce régime de base obligatoire, les entreprises restent libres de mettre en place des régimes supplémentaires dont les garanties complèteraient celles instituées par le présent accord en respectant pour ce faire le formalisme réglementaire applicable au regard de l'administration sociale.

S'agissant des entreprises ayant déjà mis en place, avant le présent accord, un régime de prévoyance de même nature au profit de leurs salariés non cadres, des dispositions spécifiques sont prévues pour leur permettre de conserver leur contrat auprès de leur assureur si elles le souhaitent.

Le personnel cadre n'est pas visé par le présent accord. Il relève des dispositions de l'article 7 de la convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947. Cet article prévoit le versement d'une cotisation en matière de prévoyance de 1,50 % sur la tranche A du salaire, à la charge exclusive de

l'employeur. Cette cotisation doit être affectée, au moins à hauteur de 0,76 %, à la couverture du risque décès. Chaque entreprise est donc tenue de veiller au respect de cette obligation indépendante de celle mise en place pour les salariés non cadres par le biais du présent accord.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes (étendue par arrêté du 13 août 1981, *Journal officiel* du 12 septembre 1981, brochure *Journal officiel* n° 3165, IDCC : 1077).

Article 2

Bénéficiaires des garanties

Les bénéficiaires des garanties, dans les conditions fixées par le présent accord, sont l'ensemble des salariés non cadres des entreprises qui relèvent de la convention collective nationale des entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes (étendue par arrêté du 13 août 1981, *Journal officiel* du 12 septembre 1981, brochure *Journal officiel* n° 3165, IDCC : 1077), conformément aux dispositions des articles suivants.

Les salariés concernés par l'accord sont couverts sans aucune formalité administrative, il leur suffit d'appartenir à la catégorie de personnel visée. Par ailleurs, il n'est procédé à aucun questionnaire médical préalable à l'ouverture des garanties.

S'agissant des salariés dont le contrat de travail est suspendu, les garanties sont ouvertes de plein droit sans contrepartie de cotisation dans les cas suivants :

- salariés bénéficiant, pendant la période de suspension, d'un maintien de salaire total ou partiel ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'employeur ;
- salariés bénéficiant uniquement de prestations de la sécurité sociale à la date de mise en place du régime ou postérieurement, au titre d'une maladie ou d'un accident professionnels ou de la vie privée, de la maternité ou de la paternité ;
- salariés dont le contrat est suspendu au titre d'un congé parental d'éducation, de périodes militaires, d'activité de sapeur pompier volontaire ou de congé individuel formation.

Article 3

Garanties pour le personnel non cadre

S'agissant de garanties décès-invalidité permanente et totale, les garanties sont assurées à titre obligatoire à l'ensemble des salariés sans condition d'ancienneté et quelle que soit la nature de leur contrat de travail. Ils sont par conséquent couverts et cotisent à ce titre dès leur premier jour d'embauche.

3.1. Montant des prestations

3.1.1 Tableau des garanties décès-invalidité permanente et totale – Allocation obsèques

GARANTIE	MONTANT DE LA PRESTATION
Capital décès toutes causes	
Pour un salarié célibataire, veuf, divorcé	150 % du salaire annuel de référence
Pour un salarié marié ou concubin notoire, ou Pacs	200 % du salaire annuel de référence
Majoration par personne à charge	25 % du salaire annuel de référence

GARANTIE	MONTANT DE LA PRESTATION
Rente éducation versée aux enfants à charge du salarié au moment du décès : – jusqu’au 18 ^e anniversaire ; – du 18 ^e au 26 ^e anniversaire en cas de poursuite d’études ou événements assimilés ; – du 26 ^e au 28 ^e anniversaire en cas d’inscription à Pôle emploi et sous conditions	6 % du plafond annuel de sécurité sociale (PASS) 8 % du plafond annuel de sécurité sociale (PASS)
Doublement de la rente pour les enfants orphelins de père et de mère Rente viagère pour les enfants reconnus invalides avant leur 26 ^e anniversaire	
Majoration décès accidentel Accident de la vie privée ou accident du travail	+ 100 % du capital décès toutes causes
Double effet familial En cas de décès simultané ou postérieur du conjoint avant ses 60 ans	+ 100 % du capital décès toutes causes
Invalidité permanente et totale	100 % du capital décès toutes causes (versement par anticipation)
Allocation obsèques En cas de décès du salarié, de son conjoint ou d’un enfant à charge	100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale ⁽¹⁾ (PMSS)
(1) La prestation est limitée légalement aux frais réels en cas de décès d’un enfant de moins de 12 ans.	

3.1.2. Capital décès toutes causes

En cas de décès du salarié, il est versé aux bénéficiaires un capital dont le montant est fixé en pourcentage du salaire annuel de référence. Le montant du capital dépend de la situation de famille du salarié au moment du décès ou de l’invalidité permanente totale et comporte une majoration pour personne à charge au sens de l’article 3.5 ci-après.

3.1.3. Rente éducation

En cas de décès du salarié, il est versé une rente éducation à chaque enfant à charge au sens de l’article 3.6 ou s’il est mineur à son représentant légal. Le montant de la rente est fixé en pourcentage du plafond annuel de la sécurité sociale à la date du décès et dépend de l’âge de chaque enfant.

Ce montant est doublé si l’enfant est ou devient orphelin de père et de mère.

La rente annuelle est fractionnée et payée trimestriellement par avance.

Les rentes éducation en cours de service sont revalorisées chaque année au 1^{er} janvier et au 1^{er} juillet selon les coefficients fixés par le conseil d’administration de l’organisme assureur désigné pour la garantie rente éducation sur proposition des partenaires sociaux.

En cas de changement d’organisme assureur, conformément aux dispositions légales en vigueur, les partenaires sociaux ont organisé le maintien de la revalorisation. Ainsi, l’organisme assureur faisant l’objet de la résiliation garantira la revalorisation de l’ensemble des prestations rente éducation nées durant l’exécution de sa désignation.

3.1.4. Majoration décès accidentel

En cas de décès du salarié à la suite d’un accident, il est versé aux bénéficiaires un second capital équivalent au capital décès toutes causes prévu par l’article 3.1.2, sous réserve que le décès soit intervenu dans les 12 mois suivant la date de l’accident.

L'accident se définit comme un événement extérieur, soudain, imprévisible et indépendant de la volonté du salarié, qui provoque le décès de ce dernier.

3.1.5. Allocation obsèques

En cas de décès du salarié, de son conjoint ou d'un enfant à charge tels que définis dans le présent accord, une allocation obsèques forfaitaire est versée sur justificatifs à la personne ayant pris en charge les frais d'obsèques.

Cette allocation est égale à un pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur à la date du décès mentionné à l'article 3.1.1. Par exception, elle est limitée aux frais réellement acquittés en cas de décès d'un enfant de moins de 12 ans.

3.1.6. Garantie double effet familial

En cas de décès simultané ou postérieur du conjoint avant ses 60 ans et à la condition qu'il reste encore des enfants à charge tels que définis dans le présent accord, il est versé par parts égales à ces derniers un second capital équivalent au capital décès toutes causes prévu par l'article 3.1.2. Cette garantie est ouverte sous réserve que le présent accord soit toujours en vigueur à cette date.

3.1.7. Invalidité permanente et totale

En cas d'invalidité permanente et totale du salarié, le capital décès toutes causes ainsi que les rentes éducation prévus ci-dessus peuvent être versés à sa demande et par anticipation dès la reconnaissance de l'état d'invalidité permanente et totale.

Dans ce cas, le décès postérieur du salarié n'ouvre pas droit à un nouveau versement du capital et des rentes éducation.

L'invalidité permanente et totale se définit :

- soit comme la situation d'invalidité reconnue par la sécurité sociale en 3^e catégorie (art. L. 341.4 du code de la sécurité sociale) ;
- soit comme la situation d'incapacité permanente au titre d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle reconnue par la sécurité sociale avec un taux égal à 100 % avec obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie (art. L. 434-2 du code de la sécurité sociale).

3.2. Bénéficiaires du capital décès

Sauf stipulation contraire du salarié, le capital sera versé dans l'ordre de priorité défini ci-dessous :

- au conjoint tel que défini par le présent accord ;
- à défaut, aux enfants nés ou à naître, vivants ou représentés, par parts égales entre eux ;
- à défaut, à ses parents, par parts égales ;
- à défaut, à ses grands parents, par parts égales ;
- à défaut, à ses héritiers, suivant la dévolution successorale.

Toutefois, lorsque le bénéficiaire n'a pas la garde des enfants à charge du salarié ou n'en assure pas l'entretien si ceux-ci sont majeurs, le montant du capital décès versé à ce bénéficiaire ne comprend pas le montant de la majoration pour personnes à charge qui sera attribué, par parts égales, à ces dernières.

Le salarié qui souhaite que le capital soit attribué dans des conditions différentes de celles prévues ci-dessus procède par une désignation écrite et formelle auprès de l'organisme assureur. Le participant fait connaître son choix en complétant le document intitulé « désignation de bénéficiaire ». Il peut modifier cette désignation à tout moment en adressant une nouvelle désignation de bénéficiaire.

En cas de prédécès de l'ensemble des bénéficiaires désignés, le capital est attribué selon la clause à défaut prévue ci-dessus.

3.3. Salaire de référence pour le calcul des prestations

Le salaire de référence pour le calcul de la prestation décès-invalidité permanente et totale est égal aux rémunérations brutes plafonnées à la tranche B ayant donné lieu à cotisations prévoyance au titre des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail initial ou le décès.

En cas de décès ou d'invalidité permanente et totale à la suite d'une période d'arrêt de travail, le salaire de référence ainsi déterminé est revalorisé selon le pourcentage d'évolution de la valeur du point de retraite ARRCO, entre la date d'arrêt de travail initial et celle du décès ou de l'invalidité permanente et totale.

Pour les nouveaux entrants qui ne justifient pas de 12 mois de présence, le salaire à prendre en compte pour le calcul des prestations sera annualisé à partir de la moyenne mensuelle des rémunérations soumises à cotisations. Le cas échéant, les éléments variables de rémunération soumis à cotisations sont intégrés dans le calcul de la moyenne mensuelle sur la base de 1/12 de leur montant.

3.4. Conjoint

Le conjoint du salarié, reconnu au titre du présent accord, est :

- le conjoint du salarié légalement marié non séparé de corps judiciairement à la date de l'événement donnant lieu à prestation ;
- à défaut, le partenaire lié par un pacte civil de solidarité conformément à l'article 515-1 du code civil ;
- à défaut, le concubin du salarié, sous réserve que le concubin et le salarié soient tous les deux célibataires, veufs, séparés de corps ou divorcés, que le concubinage ait été établi de façon notoire ou déclaré comme tel aux services administratifs de l'entreprise depuis plus de 2 ans, et que le domicile fiscal des deux concubins soit le même.

La condition de durée de 2 ans dans le cas précité est supprimée, lorsque au moins un enfant est né de cette union ou lorsqu'un enfant a été adopté par le couple, et répond à la définition d'enfant à charge ci-après.

3.5. Personne à charge

On entend par personne à charge, outre les enfants à charge tels que définis ci-après et à l'exception du conjoint, la personne sans activité reconnue à charge de l'assuré par l'administration fiscale pour le calcul du quotient familial.

3.6. Enfant à charge

Sont considérés comme étant à charge, indépendamment de la position fiscale, les enfants du salarié qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :

- jusqu'à leur 18^e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26^e anniversaire sous conditions, soit :
 - de poursuite d'études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
 - d'être en apprentissage ;
 - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant, d'une part, des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
 - d'être employé dans un établissement et service d'aide par le travail ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés ;

- jusqu’à leur 28^e anniversaire sous conditions d’être, préalablement à l’exercice d’un premier emploi rémunéré, inscrits auprès de Pôle emploi comme demandeur d’emploi ou stagiaire de la formation professionnelle ;
- sans limitation de durée, en cas d’invalidité reconnue avant le 26^e anniversaire de l’enfant. La situation d’invalidité s’entend à celle de l’invalidité de 2^e ou de 3^e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu’ils bénéficient de l’allocation d’adulte handicapé et sont titulaires de la carte d’invalidité civile.

Par assimilation, sont considérés à charge, s’ils remplissent les conditions exposées ci-dessus, les enfants à naître et nés viables ainsi que les enfants recueillis (c’est-à-dire ceux du conjoint, de l’ex-conjoint éventuel ou du concubin ou partenaire lié par un Pacs) du salarié, qui ont vécu au foyer jusqu’au moment du décès (ou de la reconnaissance de l’invalidité permanente et totale) et si leur autre parent n’est pas tenu au versement d’une pension alimentaire.

3.7. Exclusions

Pour l’ensemble des garanties, le régime ne garantit pas :

- les conséquences de guerres civiles ou étrangères, d’émeutes, d’insurrections, d’attentats ou d’actes de terrorisme, quel que soit le lieu où se déroulent les faits ;
- les conséquences directes ou indirectes d’explosions, de dégagements de chaleur, d’irradiation lorsque ceux-ci proviennent de la transmutation de noyaux d’atome ou de la radioactivité ;
- le bénéficiaire qui a été condamné pour avoir donné volontairement la mort au salarié assuré. Dans ce cas, les prestations doivent être versées aux héritiers à moins qu’ils ne soient condamnés comme auteurs ou complices du meurtre du salarié.

La présente liste est exhaustive et il est précisé que les exclusions prévues par des contrats conservés auprès d’autres organismes assureurs que ceux désignés dans le présent accord ne pourront en aucun cas être plus restrictives que celles mentionnées ci-dessus.

3.8. Portabilité des droits prévoyance

3.8.1. Principe de la portabilité

Conformément aux dispositions interprofessionnelles en matière de prévoyance, les salariés dont le contrat de travail est rompu, sauf rupture consécutive à une faute lourde, et qui sont pris en charge à ce titre par le régime d’assurance chômage, bénéficient du maintien des garanties de prévoyance du présent accord. Le bénéfice du maintien des garanties est conditionné par la justification auprès de l’ancien employeur de la prise en charge par le régime d’assurance chômage. Il est aussi subordonné à la condition que les droits aux garanties du régime de prévoyance aient été ouverts chez le dernier employeur.

3.8.2. Durée de la portabilité

La durée du maintien des garanties est égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié, appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois de couverture. La portabilité est applicable à la date de cessation du contrat de travail et cesse dès lors que le bénéficiaire retrouve un emploi ou prend sa retraite. Le bénéficiaire du maintien des garanties doit informer son ancien employeur de la cessation du versement des allocations d’assurance chômage lorsqu’elle intervient pendant la période de maintien des droits.

3.8.3. Financement de la portabilité des droits de prévoyance

Le maintien des garanties de prévoyance au salarié couvert par les organismes désignés ci-après est assuré sans contrepartie de cotisation pour l’intéressé et l’entreprise. Le financement de ce maintien est assuré dans le cadre d’un mécanisme de mutualisation intégré dans la cotisation prévoyance payée au titre des salariés en activité.

Ce mécanisme de mutualisation ne dispense pas l'employeur des formalités d'information et d'adhésion à l'égard des salariés concernés ainsi qu'auprès des organismes assureurs désignés.

Article 4

Désignation des organismes assureurs

4.1. Mode de désignation

Afin de permettre aux entreprises de bénéficier d'un tarif de groupe avantageux et pérenne fixé au niveau de la branche, il a été procédé à un appel d'offres auprès de plusieurs organismes assureurs afin de procéder à une désignation d'organisme assureur conformément au principe prévu par l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et validé par la juridiction européenne au regard du droit communautaire.

Ainsi, les signataires du présent accord ont choisi de désigner :

Aprionis Prévoyance (institution membre du groupe Humanis). Institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale. Siège social : 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff, pour l'assurance des garanties décès invalidité permanente et totale et allocation obsèques.

L'organisme commun des institutions de rente et de prévoyance (OCIRP). Union d'institutions de prévoyance relevant de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale. Siège social : 10, rue Cambacérès, 75008 Paris, pour l'assurance de la garantie rente éducation.

Pour la simplicité de fonctionnement du présent régime, Aprionis Prévoyance agit pour le compte de l'OCIRP en qualité d'organisme gestionnaire de l'ensemble du dispositif.

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les conditions de la mutualisation ainsi que le choix des organismes assureurs feront l'objet, au moins une fois tous les 5 ans, d'un réexamen par les partenaires sociaux.

4.2. Adhésion des entreprises

Les entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord instituant le régime conventionnel sont tenues de couvrir leurs salariés dès la date d'effet du présent accord, soit le 1^{er} janvier 2012, en adhérant auprès de l'organisme assureur désigné. Pour cela, il leur suffit simplement de retourner à Aprionis Prévoyance, avant le 31 décembre 2011, le bulletin d'adhésion entreprise fourni par cet organisme, dûment rempli et signé.

4.2.1. Entreprises ne disposant pas de contrat antérieur à la date de signature de l'accord

Dans la pratique, considérant que la mise en œuvre de ce nouveau dispositif conventionnel nécessite une période de communication, de mise en conformité et d'intégration dans la politique sociale des entreprises, les partenaires sociaux ont souhaité leur laisser un délai de régularisation. Ainsi, pour les entreprises concernées, la mise en conformité avec le dispositif conventionnel devra intervenir par l'envoi des bulletins d'adhésion au plus tard le 4 mai 2012, soit 12 mois après la date de signature du présent accord. Par conséquent, même si les bulletins d'adhésion sont retournés entre le 1^{er} janvier 2012 et le 4 mai 2012, la couverture prendra tout de même effet rétroactivement au 1^{er} janvier 2012 et les cotisations seront régularisées à compter de cette même date.

4.2.2. Entreprises disposant d'un contrat antérieur à la date de signature de l'accord

Par exception au principe évoqué précédemment, les entreprises disposant déjà d'un contrat de prévoyance couvrant les salariés non cadres à la date de signature du présent accord pourront :

- soit adhérer au régime de la branche auprès des organismes assureurs désignés en résiliant leur contrat conformément au préavis prévu dans ce dernier ;

– soit maintenir leur contrat sous réserve du strict respect des dispositions des articles L. 912-1 du code de la sécurité sociale et L. 2253-2 du code du travail.

En outre, si elles décident de maintenir leur contrat, il est précisé que le taux de la cotisation salariale affecté au financement des garanties capital décès, rente éducation, invalidité permanente et totale et obsèques, ne pourra pas dépasser celui mentionné à l'article 5.2 ci-après.

La mise en conformité de leur contrat devra intervenir à effet du 1^{er} janvier 2012, date d'entrée en vigueur du régime. Elles auront jusqu'au 4 mai 2012, soit 12 mois après la date de signature du présent accord, pour faire attester par leur assureur de cette conformité auprès des organismes assureurs désignés.

A défaut de mise en conformité dans ce délai, l'entreprise devra prendre toutes les mesures nécessaires pour mettre fin à son contrat de prévoyance dès sa première date d'échéance et adhérer par la suite aux organismes désignés.

Les organismes désignés s'engagent, par ailleurs, à proposer la couverture des régimes différentiels pour le maintien des dispositions plus avantageuses en termes de garanties dans le contrat antérieur.

Enfin, en cas de résiliation des contrats valablement maintenus – tant par l'entreprise que par l'organisme assureur tenant –, les entreprises concernées seront tenues de rejoindre le régime conventionnel.

4.3. Reprise des risques en cours

Lorsqu'une entreprise, entrant dans le champ d'application du régime conventionnel, adhérera aux organismes désignés, la reprise de ses encours s'organisera conformément à la loi Evin.

4.3.1. Pour les entreprises adhérant au régime dès sa date d'effet

Les organismes désignés prendront l'intégralité des engagements relatifs au maintien des garanties décès et invalidité permanente et totale au titre du contrat du précédent assureur et la contre-valeur des provisions effectivement constituées par celui-ci.

En outre, les organismes désignés prendront en charge pour les prestations en cours de service à la date de résiliation du contrat précédent la poursuite des revalorisations sur la base du précédent contrat, et, à défaut, sur celles définies par le régime conventionnel.

4.3.2. Pour les entreprises adhérant tardivement au régime

L'entreprise qui ne rejoindrait pas le régime mutualisé dans les 12 mois suivant sa date d'effet, hors le cas des créations d'entreprises, pourra se voir appliquer, sur décision de la commission paritaire de branche, une cotisation supplémentaire calculée par les organismes désignés au regard du passif social qu'elle amène dans le régime (salariés en arrêt de travail au moment de l'adhésion, rentes éducation en cours de service au titre du contrat précédent...).

4.4. Changement d'organisme(s) assureur(s) désigné(s)

En cas de changement d'organisme(s) assureur(s) désigné(s), les garanties décès seront maintenues par l'organisme résilié, au profit des bénéficiaires de prestations d'incapacité ou d'invalidité à la date d'effet de la résiliation et ce tant qu'ils bénéficient d'une indemnisation au titre de l'arrêt de travail survenu avant la résiliation.

La provision d'égalisation calculée à la date d'effet de la résiliation sera transférée au nouvel assureur.

Par ailleurs, s'agissant de la résiliation de l'organisme assureur de la garantie rente éducation, ce dernier continuera, le cas échéant, de revaloriser les prestations en cours comme prévu par l'article 3.1.3 du présent accord.

Article 5

Taux, assiette et répartition des cotisations

5.1. Taux de cotisation

Pour les garanties définies à l'article 3, le taux de cotisation obligatoire est fixé à 0,56 % du salaire de référence mentionné ci-après. Il se répartit comme suit :

- 0,39 % du salaire brut pour les garanties capital décès, incapacité permanente totale et obsèques ;
- 0,17 % du salaire brut pour la garantie rente éducation.

Le taux de cotisation est maintenu 5 ans à compter de la date d'effet du 1^{er} janvier 2012, à législation et réglementation constante.

Les évolutions ultérieures seront décidées par la commission paritaire de branche et feront l'objet d'un avenant au présent accord.

5.2. Répartition de la cotisation

La cotisation mentionnée ci-dessus est répartie dans les proportions suivantes :

- part salarié : 50 %, soit un taux de 0,28 % ;
- part employeur : 50 %, soit un taux de 0,28 %.

5.3. Assiette de calcul de la cotisation

L'assiette des cotisations est fixée par référence au salaire brut déclaré par l'employeur à l'URSSAF dans la limite des tranches A et B :

- tranche A : fraction inférieure ou égale au plafond de la sécurité sociale ;
- tranche B : fraction comprise entre une fois et quatre fois le plafond de la sécurité sociale.

Par exception, les primes, commissions, indemnités et rappels versés au salarié lors de son départ de l'entreprise ou ultérieurement (indemnités de licenciement, indemnité de non-concurrence, de départ à la retraite...) sont exclus de l'assiette de cotisation.

5.4. Exonération de la cotisation

Les garanties sont maintenues sans cotisation pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu dans les conditions suivantes :

- à compter du 91^e jour de suspension continue du contrat de travail, pour les salariés bénéficiant, pendant cette période, d'un maintien de salaire total ou partiel ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'employeur ;
- dès le 1^{er} jour de suspension pour les salariés bénéficiant uniquement de prestations de la sécurité sociale à la date de mise en place du régime ou postérieurement, au titre d'une maladie, d'un accident, de la maternité ou de la paternité ;
- dès le 1^{er} jour de suspension au titre d'un congé parental d'éducation, de périodes militaires, d'activité de sapeur pompier volontaire ou de congé individuel de formation.

Article 6

Protocole de gestion et suivi du régime

Pour l'ensemble des garanties définies dans le présent accord, les modalités de fonctionnement administratif font l'objet de dispositions spécifiques inscrites dans le protocole de gestion conclu entre les signataires du présent accord et les organismes désignés à l'article 4.

La commission paritaire de branche est compétente pour l'analyse, le suivi, le pilotage, l'application et l'interprétation du présent régime de prévoyance et du protocole de gestion.

Elle se réunira une fois par an au moins avec les représentants de l'organisme désigné, afin notamment :

- de faire le point des entreprises et salariés relevant du présent accord ;
- de dresser un bilan de l'application de l'accord, des évolutions et résultats globaux du régime de prévoyance mis en place par l'accord ;
- d'examiner les avis relatifs à l'évolution du régime ;
- de vérifier que l'objectif de mutualisation est réalisé dans les meilleures conditions ;
- de consolider les différentes données statistiques sur les entreprises et les salariés.

Article 7

Comptes de résultat

Les comptes de résultat seront établis par les organismes assureurs désignés, en application des dispositions légales applicables en matière de garanties collectives obligatoires de prévoyance. Ces comptes seront transmis à la commission paritaire de branche au plus tard le 30 juin suivant l'exercice clos.

Article 8

Communication et information

Conformément aux dispositions légales, les organismes assureurs désignés remettront à chaque entreprise adhérente une notice d'information qui définit les garanties, leurs modalités d'entrée en vigueur, les formalités à accomplir en cas de réalisation du risque, les cas de nullité, de déchéances, d'exclusions ou de limitations de garanties ainsi que les délais de prescription.

Les partenaires sociaux rappellent aux entreprises qu'elles sont tenues de remettre un exemplaire de cette notice à chaque salarié.

Article 9

Durée et date d'effet

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet au 1^{er} janvier 2012.

Les parties conviennent de faire un premier bilan de l'accord dans les 12 mois suivant sa date d'entrée en vigueur.

Article 10

Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Il pourra être dénoncé en respectant les conditions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 11

Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé dans les conditions légales. Il sera soumis à la procédure d'extension.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FEDEPOM ;

FNA.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT ;

CFE-CGC agricole.