

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 11 JUILLET 2017  
RELATIF À UN RÉGIME DE PRÉVOYANCE POUR LES NON CADRES  
NOR : ASET1750986M  
IDCC : 1077

---

Entre  
FEDEPOM  
FNA

D'une part, et  
FGTA FO  
CSFV CFTC  
FGA CFDT  
FNAF CGT

D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes ont mis en place en mai 2011 un régime de prévoyance minimum conventionnel au profit des salariés non cadres.

Le personnel cadre n'est pas couvert par ce régime conventionnel.

Les cadres s'entendent comme le personnel affilié au régime AGIRC institué par la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Il est rappelé que les employeurs ont l'obligation de cotiser à hauteur de 1,5 % minimum de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de sécurité sociale (TA), auprès d'un organisme de prévoyance pour l'ensemble du personnel relevant de l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Cette cotisation à la charge exclusive de l'employeur doit être affectée, au moins à hauteur de 0,76 %, à la couverture du risque décès. L'employeur doit par conséquent s'assurer qu'il satisfait bien à cette obligation en souscrivant un contrat additionnel.

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

- développer la protection sociale des salariés non cadres 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.

Compte tenu de l'évolution des dispositions législatives et réglementaires ne rendant plus possibles les clauses de désignation d'organismes assureurs en matière de protection sociale complémentaire, les partenaires sociaux se sont réunis afin de réviser l'accord du 4 mai 2011.

Au-delà de cette mise en conformité les partenaires sociaux ont souhaité par souci de simplification et de lisibilité modifier l'accord du 4 mai 2011 mais également intégrer via le présent accord les dispositions prévues par les avenants n° 1 et 2 des 1<sup>er</sup> juillet 2011 et 9 avril 2014.

En conséquence, le présent accord annule et remplace les dispositions contenues dans l'accord du 4 mai 2011 relatif à un régime de prévoyance pour les non-cadres ainsi que les avenants précités.

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.

## **Article 1<sup>er</sup>**

### *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 non-cadres s'entendent comme le personnel qui n'est pas affilié au régime AGIRC institué par la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

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 % salaire annuel de référence
* Pour un salarié marié ou concubin notoire, ou Pacs	200 % salaire annuel de référence
* Majoration par personne à charge	25 % salaire annuel de référence
Rente éducation versée aux enfants à charge du salarié au moment du décès :	
– jusqu'au 18 <sup>e</sup> anniversaire	6 % du plafond annuel de sécurité sociale (PASS)
– du 18 <sup>e</sup> au 26 <sup>e</sup> anniversaire en cas de poursuite d'études ou événements assimilés	8 % du plafond annuel de sécurité sociale (PASS)
– du 26 <sup>e</sup> au 28 <sup>e</sup> anniversaire en cas d'inscription au Pôle emploi et sous conditions	
Doublement de la rente pour les enfants orphelins de père et de mère	
Rente viagère pour les enfants reconnus invalides avant leur 26 <sup>e</sup> 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	+ 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 <sup>(1)</sup> (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<sup>er</sup> janvier et au 1<sup>er</sup> juillet selon les coefficients fixés par le conseil d'administration de l'organisme assureur pour la garantie rente éducation sur proposition des partenaires sociaux.

En cas de changement d'organisme assureur, l'organisme assureur faisant l'objet de la résiliation garantira la revalorisation de l'ensemble des prestations rente éducation nées durant l'exécution de son contrat.

#### 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 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<sup>e</sup> 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.

### 3.2.1. Dispositions particulières concernant le versement des prestations décès

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, la loi n° 2014-617 du 13 juin 2014 impose à l'organisme assureur la revalorisation post-mortem des capitaux et rentes à compter du décès du participant assuré.

Son décret d'application n° 2015-1092 du 28 août 2015 est venu notamment préciser le taux minimal de revalorisation post mortem applicable.

#### Revalorisation post-mortem

Si le contrat d'adhésion garantit, en cas de décès du participant assuré (ou de décès du conjoint assuré pour la seule garantie double effet conjoint), le versement par l'organisme assureur, d'un capital forfaitaire, d'une allocation forfaitaire ou d'une rente, celui-ci est revalorisé à compter de la date du décès jusqu'à la réception de l'intégralité des pièces justificatives nécessaires au règlement des prestations selon les conditions définies au contrat d'adhésion. La revalorisation ne peut être inférieure au taux minimum réglementaire.

Ainsi, le capital et/ou l'allocation, les arrérages de rente dus non versés par l'assureur, en euros garantis en cas de décès, produisent de plein droit intérêt, net de frais, pour chaque année civile, à compter du jour du décès du participant assuré, au minimum à un taux égal au moins élevé des deux taux suivants 1 :

- la moyenne sur les 12 derniers mois du taux moyen des emprunts de l'État français, calculée au 1<sup>er</sup> novembre de l'année précédente ;
- le dernier taux moyen des emprunts de l'État français disponible au 1<sup>er</sup> novembre de l'année précédente.

La revalorisation post-mortem ne s'applique pas lorsque le capital ou l'allocation est versé au(x) bénéficiaire(s) dans la limite des frais d'obsèques réels engagés.

Il est précisé que la date de prise de connaissance par l'assureur du décès du participant est la date à laquelle l'assureur est informé du décès, par la réception de l'acte de décès.

#### Délai de versement

Dans les 30 jours qui suivent la réception de l'intégralité des pièces précitées, l'organisme assureur verse la prestation en cas de décès aux(x) bénéficiaire(s) désigné(s). Au-delà de ce délai, les sommes non versées produisent de plein droit intérêt au double du taux légal durant 2 mois puis à l'expiration de ce délai de 2 mois, au triple du taux légal.

### 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<sup>e</sup> anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26<sup>e</sup> 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<sup>e</sup> anniversaire sous conditions d’être, préalablement à l’exercice d’un premier emploi rémunéré, inscrits auprès du Pôle emploi comme demandeur d’emploi ou stagiaire de la formation professionnelle.

Sans limitation de durée, en cas d’invalidité reconnue avant le 26<sup>e</sup> anniversaire de l’enfant. La situation d’invalidité s’entend à celle de l’invalidité de 2<sup>e</sup> ou de 3<sup>e</sup> 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. Aucun contrat ne peut prévoir des exclusions plus restrictives que celles mentionnées ci-dessus.

### 3.8. « Portabilité » des droits de prévoyance

Le présent article définit les modalités d’application du dispositif de portabilité instauré par l’article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

En cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, telle que définie par le code du travail et la jurisprudence, et ouvrant droit à prise en charge par le régime d’assurance chômage, les salariés bénéficient du maintien des garanties de prévoyance du présent accord dans les conditions suivantes :

#### 3.8.1. Principe de la « portabilité »

Le maintien des garanties de prévoyance s’effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité, sous réserve que l’ancien salarié ait fourni à l’ancien employeur ou à l’organisme assureur, la justification de sa prise en charge par le régime d’assurance chômage.

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.

Le maintien des garanties ne peut conduire l’ancien salarié à percevoir des indemnités d’un montant supérieur à celui des allocations chômage qu’il aurait perçues au titre de la même période.

#### 3.8.2. Durée de la portabilité

La durée du maintien des garanties prend effet dès la date de cessation du contrat et pendant une durée égale à la période d’indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu’ils sont consécutifs chez le même



employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie en nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur.

L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

L'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, qu'il remplit les conditions requises pour en bénéficier.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend une activité professionnelle, dès lors qu'il ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage, à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale, en cas de décès.

### 3.8.3. Financement de la portabilité des droits de prévoyance

Le maintien des garanties de prévoyance au salarié au titre de la portabilité est financé par les cotisations de l'entreprise et des salariés en activité (part patronale et part salariale).

### 3.8.4. Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur, les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes dispositions sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

## Article 4

### *Adhésion des entreprises*

Les entreprises sont libres d'adhérer à l'organisme assureur de leur choix.

L'adhésion doit permettre *a minima* l'application intégrale des garanties prévues par le dispositif conventionnel.

À cet effet, le contrat fait expressément référence au présent accord.

## Article 5

### *Financement du régime*

#### 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.

#### 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 1 fois et 4 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<sup>e</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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**

##### *Changement d'organisme assureur*

En cas de changement d'organisme assureur, 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.

#### **Article 7**

##### *Commission paritaire de suivi*

Les partenaires sociaux décident que le suivi du régime de prévoyance sera fait par une commission paritaire de suivi.

Cette commission est compétente pour l'analyse, le suivi, le pilotage, l'application, et l'interprétation du présent régime de prévoyance.

Elle se réunira une fois par an 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.

Des réunions exceptionnelles peuvent être organisées à la demande d'au moins une organisation, membre de la commission, pour traiter de questions spécifiques et/ou urgentes.

Cette commission est également habilitée à faire toutes propositions d'aménagements du régime conventionnel, tant au niveau des prestations qu'à celui des cotisations.

#### **Article 8**

##### *Durée et date d'effet*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à compter de la date de signature du présent accord.

#### **Article 9**

##### *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 10**

### *Dépôt et extension*

Le présent accord sera déposé dans les conditions légales. Il sera soumis à la procédure d'extension dans les conditions prévues à l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

(Suivent les signatures.)