



Guide de l'employeur

Pour identifier rapidement :

- Les garanties de votre régime
- Vos obligations d'employeur
- La gestion de votre contrat
- Vos contacts

Accord départemental « prévoyance » du 6 octobre 2009

au profit des salariés agricoles non cadres des
Bouches-du-Rhône

Votre guide employeur

Vous êtes adhérent au régime de Prévoyance obligatoire mis en place au sein des Conventions Collectives des salariés agricoles non cadres des Bouches-du-Rhône (voir entreprises visées par l'accord départemental).

Cria prévoyance, institution de prévoyance dédiée au secteur agricole et membre du groupe Aprionis, est désignée par les partenaires sociaux signataires de l'accord départemental pour gérer et assurer ce régime de Prévoyance.

▶ Les avantages de l'accord ...

Pour le salarié

- **Une avancée sociale** : l'entreprise permet à ses salariés de bénéficier de garanties collectives de prévoyance essentielles pour eux,
- **Une bonne couverture à un coût réduit** : les salariés accèdent à un bon niveau de couverture pour des montants de cotisation généralement réduits comparés à un contrat individuel. Le financement de l'employeur permet également de réduire la cotisation du salarié,
- **Un cadre fiscal avantageux** : les cotisations des salariés sont déductibles pour le calcul de leur revenu net imposable (selon les règles sociales et fiscales en vigueur et dans certaines limites).

Pour l'employeur

- **La valorisation de la profession agricole** à travers une protection sociale complémentaire (embauche, fidélisation...),
- **Un cadre fiscal et social favorable** : les cotisations des entreprises sont déductibles de l'impôt sur les bénéfices et sont exonérées de charges sociales (selon les règles sociales et fiscales en vigueur et dans certaines limites),
- **Une simplification administrative** : les conditions d'application du régime étant validées et suivies par vos représentants, vous n'avez plus à vous soucier de la négociation et de l'adaptation dans le temps de la couverture prévoyance de vos salariés.

Pour l'entreprise et ses salariés

- **Le pilotage du régime par les représentants départementaux de la profession** : la création d'un régime dédié à l'agriculture et géré par un seul opérateur, la Cria prévoyance, permet aux représentants des employeurs et des salariés de maîtriser au niveau départemental la protection sociale complémentaire des salariés concernés.
En effet, l'ensemble des éléments de gestion du régime (rapport prestations/cotisations, statistiques...) est suivi et discuté annuellement par la Commission Paritaire de Gestion du régime (composée des organisations signataires de l'accord).

1

Votre régime de prévoyance

⇒ A quelle date votre entreprise doit-elle adhérer au nouveau régime ?

Conformément aux dispositions de l'accord départemental du 6 octobre 2009, les nouvelles obligations de couverture de vos salariés en matière de prévoyance sont applicables à compter du 1er janvier 2010.

⇒ Quels sont les salariés concernés par cet accord ?

Tous les salariés non cadres ayant une ancienneté de 12 mois sont concernés par cet accord, à l'exception des salariés inscrits à la CPCEA ou dans une autre caisse de retraite et de prévoyance cadres et des VRP couverts par d'autres dispositions conventionnelles. L'affiliation prend effet au 1er jour du mois civil au cours duquel le salarié atteint un an d'ancienneté.

⇒ Quelles sont les garanties prévues par le régime ?

Le régime a pour objet d'assurer à vos salariés non cadres ayant une ancienneté de 12 mois, une couverture en cas de décès, d'incapacité et d'invalidité.

| Vos garanties | PRESTATIONS en % du salaire Tranche A (TA) et Tranche B (TB) |
|--|--|
| Décès toutes causes | En cas de décès du salarié, Cria prévoyance verse au(x) bénéficiaires un capital égal à : 100 % du Salaire de référence TA et TB + 25 % du Salaire de référence TA et TB par enfant à charge. |
| Allocation obsèques | En cas de décès du salarié, Cria prévoyance verse une allocation obsèques égale à : 100 % du PMSS dans la limite des frais réels. |
| Invalidité permanente et absolue | En cas d'Invalidité Permanente et Absolue du salarié, Cria prévoyance verse par anticipation au salarié qui en fait la demande : 100 % du capital « Décès Toutes Causes » défini ci-dessus. Le décès postérieur du salarié n'ouvre plus droit au « capital décès toutes causes ». |
| Incapacité temporaire de travail | <ul style="list-style-type: none">• Montant de l'indemnisation : 20% du Salaire de référence TA et TB *• Franchise et durée de l'indemnisation : En relais du complément de rémunération issu de la mensualisation et jusqu'au 1 095^{ème} jour d'arrêt de travail. <p>Lors d'un nouvel arrêt de travail intervenant alors que le salarié a déjà bénéficié dans les 12 mois précédents du nombre maximal de jours donnant lieu à complément de rémunération par l'employeur au titre des obligations légales sur la mensualisation, le versement de l'indemnité journalière sera effectuée à compter du 1er jour d'absence si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle (à l'exclusion des trajets) et à compter du 4ème jour dans les autres cas.</p> |
| Invalidité et incapacité permanente | <ul style="list-style-type: none">• Maladie et accident de la vie privée : 2ème et 3ème catégories : 15 % du Salaire de référence TA et TB *• Maladie et accident de la vie professionnelle : Taux d'IPP supérieur ou égal à 30 % : 30 % du Salaire de référence TA et TB * |

* En sus des prestations versées par la Mutualité Sociale Agricole.

PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité sociale

➡ Les garanties Décès

Capital décès toutes causes

En cas de décès toutes causes d'un salarié, Cria prévoyance verse au(x) bénéficiaire(s) désigné(s), un capital dont le montant est précisé dans le tableau page 4.

Ce capital peut dépendre de la situation de famille du salarié au moment du décès et comporter une majoration par enfant à charge au sens du régime.

Invalidité permanente et absolue

Le salarié est considéré en état d'invalidité permanente et absolue :

- s'il est classé invalide de 3ème catégorie au titre de l'article L.341-4 du Code de la Sécurité sociale avec l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour les actes ordinaires de la vie,
- soit s'il est en situation d'incapacité permanente au titre d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle reconnue par la Mutualité Sociale Agricole 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.

En cas d'invalidité permanente et absolue du salarié, Cria prévoyance verse par anticipation, les capitaux décès prévus.

Ce versement est effectué à condition que le salarié en fasse la demande, indépendamment de la rente d'invalidité ou d'incapacité qui lui sera servie.

Le décès postérieur du salarié n'ouvre plus droit au capital « Décès toutes causes ».

Allocation d'obsèques

En cas de décès du salarié, il est versé une allocation obsèques dont le montant est précisé dans le tableau page 4.

Bénéficiaire en cas de décès

- ▶ Les bénéficiaires des capitaux dus, lors du décès du salarié, **sont la ou les personnes ayant fait l'objet d'une désignation écrite et formelle de la part du salarié auprès de Cria prévoyance.**

Le salarié fait connaître son choix en complétant le document de Cria prévoyance intitulé « désignation de bénéficiaires » et en le retournant à Cria prévoyance.

Lorsque le bénéficiaire est nommément désigné, le salarié peut préciser les coordonnées de ce dernier qui seront utilisées par Cria prévoyance en cas de décès du salarié.

Il peut modifier cette désignation contractuelle à tout moment pendant la période d'assurance en indiquant, par écrit, à Cria prévoyance, le ou les nouveaux bénéficiaires.

La désignation peut être effectuée par acte sous seing privé ou par acte authentique.

- ▶ **En cas de désignation multiple et à défaut de précision**, le capital dû est réparti par parts égales entre les bénéficiaires désignés.
- ▶ **En l'absence de désignation expresse** ou en cas de prédécès de l'ensemble des bénéficiaires désignés, le capital est attribué suivant l'ordre de priorité ci-après :
 - à son conjoint survivant non séparé de corps judiciairement, non divorcé ou au partenaire auquel le défunt était lié par un Pacte Civil de Solidarité ou au concubin tel que défini ci-après,
 - à défaut, à ses enfants nés ou à naître, vivants ou représentés, par parts égales,
 - 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 par enfant à charge qui sera attribué, par parts égales, à ces derniers.

Définition des enfants à charge

Sont réputés à charge du salarié :

- les enfants légitimes, ou naturels, et reconnus, ou adoptifs, ainsi que ceux de son conjoint, à condition que le salarié ou son conjoint en ait effectivement la garde ou s'il s'agit d'enfants du salarié, que celui-ci participe effectivement à leur entretien par le service d'une pension alimentaire.

Les enfants ainsi définis doivent être :

- âgés de moins de 18 ans,
- âgés de plus de 18 ans et de moins de 26 ans,
 - s'ils poursuivent leurs études et sont inscrits à ce titre à un régime de Sécurité sociale,
 - ou sont à la recherche d'un premier emploi et inscrits à ce titre au Pôle Emploi, ou sont stagiaires de la formation professionnelle,
 - ou sont sous contrat d'apprentissage,
 - ou s'ils se livrent à une activité rémunérée leur procurant un revenu inférieur au Revenu de Solidarité Active mensuel,
 - ou s'ils sont employés dans un centre d'aide par le Travail ou dans un atelier protégé en tant que travailleur handicapé.
- quel que soit leur âge, s'ils sont infirmes et titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article 241-3 du Code de l'Action sociale et de la famille, à condition que l'état d'invalidité soit survenu avant leur 21ème anniversaire.

Les enfants nés viables ou à naître dans les 300 jours suivant le décès du salarié sont considérés comme à charge.

Définition du conjoint

Est considéré comme conjoint au titre du régime :

- Le conjoint du salarié légalement marié non séparé de corps judiciairement à la date de l'événement donnant lieu à prestation,
- A défaut, le partenaire lié depuis plus d'un an par un Pacte Civil de Solidarité conformément à l'article 515-1 du Code Civil,
- A défaut le concubin du salarié depuis plus de 2 ans, 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 à l'entreprise, et que le domicile fiscal des deux concubins soit le même.

La condition de durée de 2 ans dans les cas précités est supprimée lorsqu'au moins un enfant est né de cette union et répond à la définition ci-avant ou lorsque le fait générateur de la prestation est d'origine accidentelle.

Maintien des garanties Décès-Invalidité permanente et absolue

Les garanties décès-invalidité permanente et absolue sont maintenues sans cotisation à tout salarié en incapacité temporaire ou en invalidité percevant à ce titre des prestations de Cria prévoyance, à compter du 1er jour d'indemnisation et sous réserve que la date de survenance de cette incapacité ou invalidité soit intervenue en période de couverture.

⇒ La garantie Arrêt de travail

Incapacité temporaire de travail

Est considéré comme atteint d'une incapacité temporaire totale, le salarié qui se trouve dans l'obligation de cesser son activité à la suite d'un accident ou d'une maladie, professionnel ou non, et qui bénéficie à ce titre du versement des indemnités journalières de la Mutualité Sociale Agricole, au titre de l'assurance maladie ou de la législation sur les accidents du travail et maladies professionnelles.

Cette prestation est versée à l'employeur si le salarié fait encore partie de l'effectif ou directement à ce dernier dans le cas contraire.

Les prestations sont versées aussi longtemps que le salarié perçoit des indemnités journalières de la Mutualité Sociale Agricole.

Le versement cesse à la survenance d'un des événements suivants :

- dès la fin du versement des indemnités journalières de la Mutualité Sociale Agricole,
- à la liquidation de la pension de vieillesse de la Mutualité Sociale Agricole,
- à la date de reconnaissance par le régime de base d'un état d'incapacité permanente ou d'invalidité,
- au 1 095^{ème} jour d'arrêt de travail.

Invalidité permanente

En cas d'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle au taux minimum de 30 % ou en cas d'invalidité reconnue par la Mutualité Sociale Agricole de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie, le salarié bénéficie d'une rente qui lui est versée directement par Cria prévoyance.

La rente prend effet à la date à laquelle le salarié est reconnu en invalidité permanente par la Mutualité Sociale Agricole (date d'effet de la notification). Elle est versée trimestriellement à terme échu, au début du trimestre civil qui suit.

La rente est versée aussi longtemps que le bénéficiaire perçoit une rente de la Mutualité Sociale Agricole. Elle est suspendue si la Mutualité Sociale Agricole suspend le versement de sa propre pension d'invalidité.

Le versement cesse à la survenance d'un des événements suivants :

- le dernier jour du mois de la liquidation de la pension vieillesse (y compris pour inaptitude au travail) de la Mutualité Sociale Agricole,
- à la date à laquelle le salarié cesse de percevoir une rente d'invalidité de la Mutualité Sociale Agricole,
- à la date à laquelle le taux d'incapacité accident du travail ou maladie professionnelle devient inférieur à 30 %.

⇒ Quelles sont les formalités à accomplir par l'entreprise ?

Affiliation de vos salariés non cadres

Les salariés non cadres ayant une ancienneté de 12 mois sont affiliés automatiquement, il vous suffit de :

- ▶ **Remettre à l'ensemble des salariés non cadres un exemplaire du dossier d'adhésion** ci-joint, comprenant notamment la « **notice d'information prévoyance** » et le **formulaire « désignation de bénéficiaires »** pour la garantie décès.

Ce document est nécessaire si le salarié désire faire une désignation différente de celle prévue par défaut dans l'accord de prévoyance.

Cas des arrêts de travail en cours à la date d'effet de l'accord

Les salariés sous contrat de travail à la date d'effet de l'accord et répondant aux conditions d'ouverture du droit, seront pris en charge et indemnisés dans les conditions prévues par l'accord.

En application de la loi n°89-1009 du 31 décembre 1989, de la loi n°94-678 du 8 août 1994 et de la loi n°2001-624 du 17 juillet 2001, les salariés des entreprises ayant régularisé leur adhésion auprès des organismes assureurs sont garantis à la date de l'accord pour les prestations suivantes :

- l'intégralité des garanties définies dans la notice pour les arrêts de travail en cours à la date d'effet de l'accord, sous réserve que l'entreprise déclare dans le trimestre civil suivant la date d'adhésion, les arrêts de travail en cours à cette date y compris ceux pour lesquels l'obligation de complément de salaire par l'employeur a pris fin avant cette date,
- les **revalorisations futures**, portant sur les prestations arrêt de travail en cours de service par l'assureur précédent selon les modalités prévues à l'article 6 de la notice,
- le **bénéfice des garanties décès**, lorsque le contrat de travail n'est pas rompu à la date d'adhésion, pour les bénéficiaires d'indemnités journalières, d'incapacité temporaire ou de rentes d'incapacité permanente d'origine professionnelle et non professionnelle ou d'invalidité versées par l'ancien organisme assureur.

Ce bénéfice prend effet :

- d'une part, si le précédent organisme assureur transmet les provisions effectivement constituées à la date de la résiliation de son contrat, en application de l'article 30 de la loi n°89-1009 du 31 décembre 1989 modifiée.
- si d'autre part, **vous complétez et retournez la « déclaration des arrêts de travail en cours », dans le trimestre civil suivant la date d'adhésion, à :**

Cria prévoyance
Immeuble Britannia - Allée B - 20 boulevard Eugène Deruelle
69 432 LYON CEDEX 03

⇒ Que faire si votre entreprise a déjà mis en place des garanties Prévoyance obligatoires ?

Conformément à l'accord, l'adhésion à Cria prévoyance est obligatoire pour l'ensemble des garanties du régime à compter de la prise d'effet de l'Accord, y compris pour les entreprises ayant antérieurement souscrit des garanties prévoyance.

- ▶ Pour vous permettre de résilier rapidement le contrat souscrit auprès d'un autre organisme que Cria prévoyance, et bénéficier ainsi de la mutualisation et du suivi du régime effectué par votre profession :
 - Vous trouverez un **exemple de lettre de résiliation ci-contre** afin de faciliter vos démarches auprès de votre assureur actuel
 - Vous pouvez également **le télécharger sur www.cria.aprionis.fr** > Votre Accord conventionnel
- ▶ Pour toute question, vous pouvez contacter notre équipe commerciale : **0 820 207 005** (0,09€ TTC/mn)

En-tête Entreprise
(signataire du ou des contrats)

Organisme assureur
Direction Assurances Collectives
Adresse

(Ville), le (date)

Lettre Recommandée avec accusé de Réception

OBJET : Contrat(s) n° xxxxx (références des contrats à résilier Prévoyance) RESILIATION

Monsieur le Directeur,

Suite à l'application au sein de l'entreprise du régime obligatoire prévoyance mis en place par l'Accord (préciser le champ de l'accord - régional, départemental - la date et le nom de l'accord), nous vous prions de bien vouloir noter notre demande de résiliation, si possible à effet du 1er jour du mois suivant l'envoi de la présente et au plus tard pour la prochaine échéance du 31 décembre, pour le (ou les) contrat(s) référencé(s) en objet.

Nous sommes en effet dans l'obligation de rejoindre l'organisme d'assurance désigné dans l'Accord, Cria prévoyance, et ce impérativement à compter du

Nous vous prions, pour la bonne règle, de nous accusé réception de la présente en nous adressant votre bon pour accord. Par ailleurs, nous vous remercions d'indiquer la date d'effet de la résiliation et éventuellement les numéros et la nature des contrats qui resteront, après la résiliation des contrats mentionnés en objet, gérés par votre organisme assureur.

Vous en remerciant par avance,
Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Nom et qualité du signataire (pas de P.O)

3 La gestion de votre régime

⇒ Quelles sont les cotisations ?

| Garanties | Employeur | Salarié | Total |
|--|---------------|---------------|---------------|
| Décès + majoration par enfant à charge | 0,19 % | | 0,19 % |
| Allocation Frais obsèques | 0,02 % | | 0,02 % |
| Incapacité temporaire Relais complément de rémunération | | 0,22 % | 0,22 % |
| Incapacité permanente professionnelle | 0,03 % | 0,02 % | 0,05 % |
| Invalidité | | 0,16 % | 0,16 % |
| TOTAL | 0,24 % | 0,40 % | 0,64 % |

Ces taux de cotisations sont garantis par l'organisme assureur pour les exercices 2010 et 2011 et 2012.

⇒ Comment régler les cotisations ?

L'appel des cotisations est réalisé par Cria prévoyance. Il est effectué trimestriellement à terme échu auprès de votre entreprise.

La part de cotisation du salarié est directement précomptée sur son bulletin de paie par l'employeur qui a la responsabilité du versement total des cotisations. Les cotisations sont dues dès le 1er jour de l'affiliation.

Elles sont exprimées en pourcentage du salaire annuel brut.

L'assiette de calcul des cotisations est fixée par référence au salaire annuel brut déclaré par l'employeur à la Mutualité Sociale Agricole, dans la limite des tranches A et B.

Pour tout problème concernant l'appel de cotisations, nous vous invitons à adresser un courrier à Cria prévoyance ou de téléphoner au numéro dédié (page 11).

⇒ Comment sont gérées les prestations ?

Gestion des prestations Décès

Lors du décès d'un salarié, nous vous invitons à contacter Cria prévoyance dans de brefs délais afin que les prestations décès puissent être payées rapidement au(x) bénéficiaire(s).

Le règlement de la prestation est effectué au(x) bénéficiaire(s) désigné(s) dans les quinze jours suivant la date de réception de l'intégralité des pièces justificatives par Cria prévoyance.

Gestion de l'allocation obsèques

En cas de décès du salarié, il est versé une allocation obsèques.

Cette allocation est versée, dans la limite des frais réels, à toutes personnes ayant acquitté une ou des factures sur présentation de celle(s)-ci, et ce quelle que soit la qualité de ces personnes (bénéficiaires ou non, membres de la famille ou non, etc...).

Dans le cas où plusieurs personnes acquittent les frais liés aux obsèques : un délai d'un mois est prévu pour que les payeurs fassent parvenir les factures à Cria prévoyance ou que l'employeur rassemble ces factures et les envoie à Cria prévoyance.

En fonction du montant total des frais engagés, Cria prévoyance attribuera à chaque payeur, un pourcentage par rapport à ce total, pourcentage qui sera ensuite appliqué au forfait prévu. Les factures qui parviendraient à Cria prévoyance après ce délai ne seront pas prises en compte, sauf bien sûr, si le forfait prévu n'est pas épuisé.

Gestion des prestations Incapacité Temporaire de Travail

Les indemnités journalières complémentaires sont versées directement à l'employeur par Cria prévoyance, sur demande de remboursement avec les décomptes MSA joints.

Vous êtes informé de leur versement au moyen d'un état récapitulatif transmis par Cria prévoyance.

Gestion des prestations Incapacité Permanente de Travail

Les prestations Incapacité Permanente sont réglées directement par Cria prévoyance en complément des prestations du régime de base.

⇒ Quelles sont les conditions de maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail ?

Le bénéfice des garanties est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu, pour une durée supérieure à un mois, pour la période donnant lieu à rémunération ou indemnisation (maintien total ou partiel de salaire par l'employeur ou indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées par l'employeur ou pour son compte par un organisme tiers), moyennant le paiement des cotisations correspondantes. Toutefois, en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident (toutes origines), qu'il y ait ou non complément de salaire par l'employeur, les garanties sont maintenues sans versement de cotisation.

En cas suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu au paiement d'un salaire par l'employeur, selon les conditions définies à l'article 2 de la notice d'information, les garanties Décès peuvent continuer à être accordées, sous réserve que l'intéressé en fasse la demande et qu'il règle la totalité de la cotisation correspondante calculée sur la base de son dernier salaire annuel brut perçu au cours des 12 mois civils précédant la date de suspension de son contrat de travail.

⇒ A quel moment cessent les garanties ?

Les garanties du régime cessent :

- à la date à laquelle le salarié n'appartient plus à la catégorie de personnel garantie,
- à la date de liquidation de la retraite du salarié,
- à la date à laquelle le régime n'est plus en vigueur dans l'entreprise,
- et en tout état de cause à la date d'effet de la dénonciation de l'Accord départemental ou de la convention de gestion.

La cessation des garanties est sans effet sur le maintien des garanties décès prévu à l'article 23 de la notice d'information et les prestations en cours de service sont maintenues dans les limites des garanties prévues aux articles 24 et 25. Les dispositions concernant le cas de la dénonciation sont mentionnées à l'article 15.

Quelles sont les formalités à remplir par l'entreprise lors de la survenance d'un arrêt de travail ou d'un décès ?

Les imprimés de demandes de prestations sont remis à l'employeur après son adhésion au régime. Il peut également en demander directement auprès du service de gestion Cria prévoyance.

Les pièces à fournir par le salarié sont rappelées dans la notice d'information pages 12 et 14.



Comment intégrer les cotisations du régime prévoyance dans la fiche de paie des salariés ?

► Charges sociales et CSG/CRDS sur les cotisations employeur (1)

Les cotisations payées par l'employeur, au titre du présent régime obligatoire, ne sont pas soumises à charges sociales, sous respect de l'application obligatoire à l'ensemble des salariés concernés et conformément aux dispositions prévues à l'article L 242-1 du Code de la Sécurité sociale. Cette exonération de charges sociales est accordée dans les limites prévues par la législation (article D 242-1 du Code de la Sécurité sociale).

Par contre, les cotisations de l'employeur doivent être intégrées dans l'assiette de la CSG/CRDS du salarié, à hauteur de 97% de leur montant (après abattement de 3% identique à celui appliqué sur les salaires).

► Taxe sur les contributions patronales de prévoyance TCP (1)

La taxe sur la prévoyance, prévue à l'art. L 137-1 du Code de la Sécurité sociale, est exclusivement à la charge des **employeurs occupant plus de 9 salariés**. Elle est prélevée par la MSA et reversée au profit du Fonds de Solidarité Vieillesse (Taux : 8%, en vigueur au 1er janvier 2009).

(1) Ces informations vous sont communiquées à titre indicatif, en l'état de la réglementation et des instructions en vigueur et connues au 1er janvier 2009. Elles ne sauraient remplacer l'intervention d'un expert comptable qui engage sa responsabilité au regard des missions et actes qu'il effectue. Cria prévoyance ne pourra pas être tenue pour responsable d'une erreur d'application par l'entreprise ou son expert comptable des dispositions sociales et fiscales concernant les régimes de prévoyance obligatoires.

Assiette de calcul de la taxe : sont assujetties toutes les contributions de l'employeur finançant un régime de prévoyance complémentaire aux régimes de base, sauf les contributions versées en vue d'assurer l'obligation de maintenir le salaire en cas d'arrêt de travail par maladie ou accident, mise à la charge des entreprises par la loi de Mensualisation de 1978 ou par une convention collective de travail.

Pour toute question liée à la gestion des prestations Prévoyance et aux cotisations

Contactez notre service de gestion Cria prévoyance :

- ▶ 04 72 84 51 40 numéro dédié à l'employeur et à ses salariés
- ▶ Par fax : 04 72 84 51 90
- ▶ Par courrier : **Cria prévoyance**
Immeuble Britannia - Allée B
20 boulevard Eugène Deruelle
69 432 LYON CEDEX 03

Pour toute question liée à la présentation de votre régime

Contactez notre service commercial dédié à l'employeur :

- ▶ 0 820 207 005 (0,09€ TTC /mn)
- ▶ Sur www.cria.aprionis.fr : retrouvez l'ensemble des informations concernant votre régime de prévoyance et les documents d'adhésion dans l'espace
> Votre Accord conventionnel

Avec Cria prévoyance et Aprionis, vous bénéficiez ● ● ●

● d'une institution de prévoyance dédiée au monde agricole

- Une expérience de plus de 40 ans dans la gestion de nombreux accords conventionnels de prévoyance et frais de santé
- Une gestion paritaire saine et équilibrée
- Une protection des salariés renforcée grâce aux prestations d'action sociale

● de la solidité du groupe Aprionis

- 4ème groupe de protection sociale en santé et prévoyance
- 6ème intervenant en assurance collective
- 250 000 entreprises clientes
- 5 millions de personnes protégées