

# Plan d'Epargne Retraite CPCEA

Votre étude personnalisée  
Devis valant avis de conseil



Devis n° 2021\_38396734600016\_0001

## Votre interlocuteur

COLLET AUDREY  
Groupe AGRICA  
Agence Grands Comptes  
08 05 02 02 20  
audrey.collet@groupagricaparc.com

## Vos coordonnées

MADAME ANNE FRANÇOISE PARENT  
DOMAINE A.F. GROS  
5 GRANDE RUE  
21630 POMMARD

## Votre étude personnalisée - Devis valant avis de conseil

Le présent document vise à vous conseiller dans le choix de votre contrat d'assurance en application des articles L 521-2 et suivants du Code des Assurances, et conformément aux différentes obligations légales, conventionnelles ou sociales auxquelles votre entreprise est tenue en matière de protection sociale.

**Le document restitue les informations recueillies lors de l'entretien du 07/04/2021. Elles sont réputées complètes et sincères afin que nous puissions délivrer un conseil adapté.**

## Vos informations communiquées

- ✓ Secteur d'activité : entreprises et exploitations agricoles, ou CUMA (Production agricole)
- ✓ Niveau de garantie souhaité : Conforme aux obligations conventionnelles ou légales
- ✓ Catégorie de personnel concernée : Non cadres

## Votre contrat conseillé

Au regard des informations que vous nous avez fournies, du recueil de vos besoins et de vos exigences, nous vous préconisons l'adhésion à l'offre **Plan d'Epargne Retraite CPCEA**. Cette offre vous permet d'être en conformité avec les exigences de votre convention collective et de faire bénéficier vos salariés **non cadres** d'un revenu complémentaire à la retraite. La date d'effet du contrat demandée est le **01/07/2021**.

## Vos cotisations estimées

Plan d'Epargne retraite	Tranche A	Tranche B	Tranche C	Exemple de cotisation mensuelle pour 1 salarié (salaire mensuel brut de 2 000€)
Taux conventionnel	1,00 %	1,00 %	1,00 %	20,00 €

*Les cotisations mensuelles affichées ne distinguent pas la répartition employeur et salarié.  
Pour rappel, la participation de l'employeur au financement de l'épargne retraite est fixée à 50% par la réglementation.  
Seuls les salariés non cadres avec une ancienneté d'au moins 12 mois consécutifs pourront bénéficier de cette offre.*



## **Vos informations précontractuelles**

### **Mentions légales**

AGRICA PREVOYANCE représente CPCEA (SIRET 784 411 134 00033) institution de prévoyance régie par le code rural et de la pêche maritime membres du GIE Agrica gestion et soumise au contrôle de l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution (ACPR), dont le siège se situe 4, Place de Budapest CS 92459 75 436 Paris Cedex 09 - Siège social - 21 rue de la Bienfaisance 75008 Paris - Tél : 01 71 21 00 00 - [www.groupagric.com](http://www.groupagric.com)

### **Structure capitalistique**

Nous vous informons que les institutions AGRI PREVOYANCE CPCEA et CCPMA PRÉVOYANCE font partie du Groupe AGRICA. Les produits d'épargne salariale du groupe sont gérés par AGRICA Epargne, filiale détenue à 100% par le groupe.

### **Règlement général sur la protection des données (RGPD)**

Les données personnelles et confidentielles collectées ne sont pas vendues, commercialisées ou louées à des tiers. Les informations que vous transmettez ne peuvent pas être utilisées par les institutions de prévoyance membres du GIE Agrica Gestion à des fins commerciales. Les données personnelles traitées sont indispensables à la mise en œuvre du contrat. Le fondement légal justifiant le traitement des données est soit, l'intérêt légitime de l'Institution, soit, le respect d'une obligation conventionnelle ou réglementaire. Les catégories de données traitées ainsi que leur finalité sont décrites dans la clause « Données personnelles » figurant au contrat d'assurance.

### **Procédures de recours et de réclamations**

En cas de désaccord persistant avec l'interlocuteur commercial ou le centre de relation client, et en dehors de toute demande de renseignement ou d'avis, vous pouvez adresser une réclamation à notre service Expertise et Réclamation qui s'engage :

- ✓ Dans un délai de dix jours ouvrables à compter de la réception de la réclamation, à en accuser réception, sauf si la réponse elle-même vous est apportée dans ce délai,
- ✓ À vous apporter une réponse à vos demandes dans un délai maximum de deux mois entre la date de réception de la réclamation et la date d'envoi de la réponse à vos demandes.

*Vous pouvez adresser vos réclamations*

- ✓ Par mail en remplissant le formulaire sur la page de contact sur le site internet [www.groupagric.com](http://www.groupagric.com)
- ✓ Par courrier à l'adresse suivante :

Groupe AGRICA  
Service Réclamations Assurance de Personnes  
21 rue de la Bienfaisance  
75382 Paris Cedex 08

### **Modalités de recours à un processus de médiation**

Si la réponse apportée par votre institution de prévoyance ne vous satisfait pas, vous avez la possibilité de faire appel au médiateur de la protection sociale du Centre Technique des Institutions de Prévoyance (CTIP).

Le médiateur de la protection sociale du CTIP peut être saisi :

- ✓ En complétant le formulaire en ligne : <https://ctip.asso.fr/saisine-mediateur-de-la-protection-sociale-ctip>
- ✓ En adressant un courrier à l'adresse ci-dessous :

Médiateur de la protection sociale (CTIP)  
10 rue Cambacérès  
75008 PARIS.

Le recours au Médiateur de la protection sociale (CTIP) est gratuit, il s'adresse aux participants, aux bénéficiaires ou aux ayants droit ainsi qu'aux entreprises adhérentes d'une institution de prévoyance.

Le Médiateur de la protection sociale (CTIP) peut être saisi uniquement après épuisement des procédures internes de traitement des réclamations propres à chaque institution de prévoyance. Si vous n'avez pas préalablement saisi le Service Réclamations de l'institution de prévoyance, le Médiateur de la protection sociale (CTIP) déclarera votre demande irrecevable.

Certains litiges ne relèvent pas de la compétence du Médiateur de la protection sociale (CTIP) (par exemple : les décisions relevant de l'action sociale, le contrôle de la motivation des résiliations de contrat, les augmentations de cotisations ou encore les procédures de recouvrement).

La médiation est une procédure écrite. Pour saisir le Médiateur de la protection sociale (CTIP), un dossier complet doit être adressé par courrier ou en ligne.

Le Médiateur de la protection sociale (CTIP) étudiera ce dossier et rendra son avis en toute indépendance.

Si l'une des parties ne souhaite pas suivre l'avis rendu par le Médiateur de la protection sociale (CTIP), le recours à la justice reste possible.

### **Nature de la rémunération**

La rémunération des conseillers commerciaux d'AGRICA est composée d'un salaire fixe auquel pourrait s'ajouter une part variable basée sur leurs performances globales et la qualité de leur activité, notamment en termes de conseils et de respect des règles de protection des intérêts de la clientèle.

# SOMMAIRE



## TITRE 1 PRINCIPES DE FONCTIONNEMENT

---

- ARTICLE 1.1 Nature, objet et caractéristiques
- ARTICLE 1.2 Assureur et gestionnaire
- ARTICLE 1.3 Cantonnement et unicité
- ARTICLE 1.4 Pilotage
- ARTICLE 1.5 Frais de gestion
- ARTICLE 1.6 Gestion financière
- ARTICLE 1.7 Evolution de la valeur du point
- ARTICLE 1.8 Conversion

## TITRE 2 ADMISSION

---

- ARTICLE 2.1 Adhésion des entreprises
- ARTICLE 2.2 Prise d'effet - Durée de l'Adhésion
- ARTICLE 2.3 Affiliation des salariés
- ARTICLE 2.4 Cessation d'affiliation et maintien des droits acquis
- ARTICLE 2.5 Transférabilité
- ARTICLE 2.6 Compartiment 3 : assiette et montant des cotisations obligatoires
- ARTICLE 2.7 Compartiment 3 : paiement et recouvrement des cotisations obligatoires
- ARTICLE 2.8 Compartiments 2 et 1 : versements du titulaire

## TITRE 3 ACQUISITION DES DROITS

---

- ARTICLE 3.1 Compte individuel

ARTICLE 3.2 Attribution des points retraite

ARTICLE 3.3 Information des titulaires et des entreprises adhérentes

#### **TITRE 4 LIQUIDATION DES DROITS**

---

ARTICLE 4.1 Liquidation des droits

ARTICLE 4.2 Calcul de la rente et revalorisation

ARTICLE 4.3 Versement en capital

ARTICLE 4.4 Rachat exceptionnel en capital

ARTICLE 4.5 Décès du titulaire

#### **TITRE 5 DISPOSITIONS DIVERSES**

---

ARTICLE 5.1 Prescription

ARTICLE 5.2 Protection des données à caractère personnel

ARTICLE 5.3 Réclamations - médiation

ARTICLE 5.4 Lutte contre le blanchiment des capitaux et le  
financement du terrorisme

## TITRE 1

### PRINCIPES DE FONCTIONNEMENT

#### Préambule

Institué par les partenaires sociaux de la Convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952 (CCN de 1952) et géré dès son origine par la CPCEA, CPCEA Retraite supplémentaire a fonctionné jusqu'au 31 décembre 2012 au seul bénéfice des salariés cadres relevant de ladite convention.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2013, l'adhésion au présent règlement est ouverte à toute branche, secteur d'activité ou entreprise.

Compte tenu de l'évolution de la réglementation relative aux régimes de retraite supplémentaire à cotisations définies, le présent règlement a été modifié en **Plan d'Épargne Retraite**.

Le règlement du Plan d'Épargne Retraite CPCEA a pour objet de préciser les principes et règles de fonctionnement du Plan d'Épargne Retraite dans le respect des dispositions de la loi n°2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance des entreprises dite « loi PACTE » et de ses textes d'application.

Il s'applique aux entreprises qui étaient déjà adhérentes à CPCEA Retraite supplémentaire ainsi qu'aux nouvelles adhésions au Plan d'Épargne Retraite.

Le présent règlement a été approuvé par le Conseil d'administration du 7 septembre 2020 et validé par l'assemblée générale extraordinaire du 23 septembre 2020.

Il prend effet au 1<sup>er</sup> janvier 2021.



#### ARTICLE 1.1

#### Nature, objet et caractéristiques

##### 1.1.1 Nature

Le Plan d'Épargne Retraite CPCEA relève de la branche 26 (régime en points). Il est régi par les dispositions de la loi PACTE précitée ainsi que ses textes d'application, par le Code monétaire et financier et par le livre 9, titre III, chapitre II, Section IV du Code de la Sécurité sociale.

Le Plan d'Épargne Retraite CPCEA est un dispositif collectif, à cotisations définies, géré par capitalisation prenant la forme d'un Plan d'Épargne Retraite Obligatoire (PEROB) tel que visé à l'article L. 224-23 du Code monétaire et financier.

##### 1.1.2 Objet

Le plan a pour objet l'acquisition et la jouissance de droits viagers personnels ou le versement d'un capital, payables, au plus tôt, à compter de la date de liquidation de la pension au titre du régime obligatoire d'assurance vieillesse ou de l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du Code de la Sécurité sociale.

##### 1.1.3 Caractéristiques

L'acquisition des droits personnels s'effectue par le biais de versements sur les compartiments suivants :

- Compartiment 1 (C1) : Versements volontaires en euros du salarié, sous la forme de versements libres ou programmés ;

- Compartiment 2 (C2) : Versements résultant de l'intéressement et de la participation (hors abondement de l'employeur) ainsi que de la valorisation de droits inscrits au compte épargne temps (CET) ou de jours de repos non pris en l'absence de CET, dans la limite de 10 jours par an ;
- Compartiment 3 (C3) : Cotisations obligatoires de l'employeur et du salarié.

Ces trois compartiments constituent des sources d'alimentation du plan, étant précisé que l'intéressement et la participation (compartiment 2) ne peuvent constituer une source d'alimentation qu'à la condition que l'entreprise ait mis en place un Plan d'Épargne Retraite bénéficiant à tous les salariés et qu'un comité de surveillance soit institué.

Les sommes versées dans ces 3 compartiments font l'objet d'une transformation en points retraite après prélèvement de frais sur cotisation et d'une inscription sur le compte individuel du titulaire.

Les sommes issues des compartiments 1 et 2, font l'objet d'une transformation en points après prélèvement de frais sur versement et application d'un coefficient d'âge dépendant de l'âge du titulaire au moment du versement. Ces points sont ensuite inscrits sur le compte individuel du titulaire.

La liquidation des droits issus de ces trois compartiments s'effectue comme suit :

- C3 : exclusivement sous forme de rente, réversible, non réversible ou avec annuités garanties
- C1 et C2 : au choix du titulaire, soit sous forme de rente, soit sous forme de capital, libéré en une fois ou de manière fractionnée.

Ces droits sont versés sous réserve d'en faire la demande et d'avoir liquidé la retraite obligatoire. Le montant des droits dépend notamment de l'âge du retraité au moment de leur liquidation, apprécié au regard de l'âge pivot.

L'entreprise qui adhère au Plan d'Épargne Retraite CPCEA est dénommée ci-après « entreprise adhérente » et les salariés bénéficiaires d'un compte individuel sont dénommés « titulaires ».

## ARTICLE 1.2

### Assureur et gestionnaire

Le Plan d'Épargne Retraite CPCEA est assuré et géré par la CPCEA, Institution de Prévoyance fonctionnant conformément au titre III du Livre IX du Code de la Sécurité sociale et dont le siège social se situe 21 rue de la Bienfaisance 75008 PARIS.

La CPCEA, ci-après dénommée « l'Institution », est soumise au contrôle de l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution (ACPR), dont le siège se situe 4, Place de Budapest CS 92459 75436 PARIS Cedex.

## ARTICLE 1.3

### Cantonement et unicité

Conformément à la réglementation applicable à la branche 26, les opérations effectuées dans le cadre du présent règlement font l'objet d'un cantonnement dans les comptes

de l'Institution, les droits et les actifs financiers étant isolés de ceux des autres opérations qu'elle réalise. Ces opérations donnent lieu à la production d'un compte de résultats, d'un bilan d'affectation et d'un inventaire.

Ces documents font partie intégrante du rapport de certification des comptes de la CPCEA par les commissaires aux comptes. Ils sont tenus à la disposition des titulaires qui en font la demande.

Ce cantonnement obligatoire s'applique indistinctement à l'ensemble des opérations réalisées par l'Institution dans le cadre du présent règlement.

S'agissant d'un canton unique, la valeur du point retraite visé à l'article 1.4, est obligatoirement unique et identique pour toute liquidation de droits opérée à une même date.

## ARTICLE 1.4

### Pilotage

En qualité d'assureur, l'Institution est responsable de la fixation des paramètres nécessaires à la mise en œuvre du Plan d'Épargne Retraite CPCEA, dans le respect de la réglementation et dans l'objectif d'assurer l'équilibre financier du plan défini à l'article 1.6.

Le Conseil d'administration de l'Institution fixe chaque année les paramètres du plan applicables à effet du 1er janvier de l'année suivante, notamment la valeur du point et le salaire de référence. Ces paramètres sont identiques pour toutes les entreprises adhérentes, quelle que soit la nature de leur adhésion et quel que soit leur secteur d'activité.

La valeur du point de retraite et le salaire de référence sont fixés au vu des résultats techniques et financiers du plan étant précisé que la valeur du point peut évoluer à la hausse ou à la baisse dans les conditions prévues par l'article 1.7.

La fixation des paramètres par le Conseil d'administration s'effectue après arrêté des comptes et consultation préalable obligatoire du comité de surveillance du plan.

Le comité de surveillance est composé pour moitié de représentants des entreprises adhérentes et pour moitié de représentants des titulaires du plan.

Le président du comité de surveillance est choisi parmi les représentants des titulaires du plan.

Les membres du comité de surveillance sont tenus au secret professionnel à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par les personnes consultées.

Les commissaires aux comptes compétents sont déliés de l'obligation du secret professionnel à l'égard du comité en ce qui concerne les comptes concernés.

Le comité de surveillance du plan se réunit au moins une fois par an. Il est chargé de veiller à la bonne gestion du plan et à la représentation des intérêts des titulaires.

L'Institution informe chaque trimestre le comité de surveillance de la performance des actifs auxquels des versements ont été affectés ainsi que des différents frais prélevés.

L'Institution consulte le comité de surveillance selon les modalités et sur les sujets visés à l'article L224-22 du Code monétaire et financier.

## ARTICLE 1.5

### Frais de gestion

Chaque année, le Conseil d'administration de l'Institution fixe les frais de gestion nécessaires à l'équilibre du Plan d'Épargne Retraite CPCEA, d'une part sur les versements (C1, C2, C3) et d'autre part sur l'encours du régime, représenté par la provision technique spéciale.

Les taux ainsi déterminés font l'objet d'une information aux commissions de suivi des branches adhérentes, selon les modalités prévues par les conventions d'assurance et de gestion conclues entre l'institution et les partenaires sociaux des branches concernées.

Les taux définis sont précisés dans la Notice d'information du régime.

## ARTICLE 1.6

### Gestion financière

#### 1.6.1 Provision technique spéciale

Les droits des titulaires sont représentés par une provision technique spéciale (PTS).

Dans le respect de la réglementation, l'Institution dote chaque 31 décembre la Provision Technique Spéciale (PTS) sur la base de celle de l'exercice précédent, diminuée des prestations servies, des éventuelles taxes et des frais sur encours et augmentée des cotisations nettes de frais de gestion prévus à l'article 1.5 et de la totalité du résultat financier généré par les actifs affectés à la PTS (y compris les produits correspondant aux éventuels crédits d'impôts attachés à la détention de ces mêmes titres et placements).

#### 1.6.2 Provision mathématique théorique

Dans le respect de la réglementation, l'Institution calcule chaque 31 décembre le montant de la Provision Mathématique Théorique (PMT) qui serait nécessaire pour couvrir les engagements du Plan Épargne Retraite CPCEA, notamment le service des rentes viagères immédiates et différées sur la base de la valeur du point en vigueur à la date d'inventaire.

Ce calcul est effectué à partir des taux et des tables de mortalité conformes à la réglementation.

#### 1.6.3 Équilibre du régime

Avant la mise en place d'une Provision technique spéciale de retournement, l'équilibre du régime se traduit par le ratio suivant :

$$\text{ratio d'équilibre} = \frac{PTS + PMVL}{PMT}$$

Les PMVL correspondent aux plus ou moins-values latentes des actifs en représentation de la PTS.

Le régime doit respecter un ratio d'équilibre strictement supérieur à 1.

#### 1.6.4 Déséquilibre du régime

En cas de déséquilibre du régime, conformément à la réglementation, d'autres provisions techniques devront être constituées :

- La provision technique spéciale complémentaire (PTSC) en cas de déséquilibre du régime.
- La provision technique spéciale de retournement (PTSR) en cas de baisse de la valeur du point

Dans le cas de la mise en place d'une PTSR, l'équilibre du régime se traduit par le ratio suivant :

$$\text{ratio d'équilibre} = \frac{PTS + PMVL + PTSR}{PMT}$$

Les actifs en représentation de ces provisions sont apportés par l'Institution et lui reviendront en cas de retour à meilleure fortune.

## ARTICLE 1.7

### Evolution de la valeur du point

La valeur du point est définie en fonction du niveau du ratio d'équilibre.

#### 1.7.1 Hausse de la valeur du point

En cas d'équilibre du régime, la hausse de la valeur de service ne peut pas conduire à une dégradation du ratio d'équilibre du régime supérieure aux conditions fixées par la réglementation.

#### 1.7.2 Baisse de la valeur du point

Conformément à la réglementation, la baisse du point ne peut intervenir que lorsque le ratio d'équilibre est inférieur à 0,95 à la date de fin d'exercice ou qu'il est inférieur à 1 depuis trois exercices.

Les règles de baisse du point sont définies dans la réglementation de la manière suivante :

- La baisse de la valeur du point ne peut conduire à ce que le ratio d'équilibre de l'exercice précédent dépasse 1,05
- La valeur du point ne peut diminuer de plus d'un tiers au cours des soixante derniers mois.

## ARTICLE 1.8

### Conversion

Conformément à la réglementation applicable, les comptes individuels seront convertis en comptes en euros dans l'hypothèse où le régime est insuffisamment couvert après

échec d'un plan de convergence ou lorsque le nombre de  
titulaires, y compris non cotisants et retraités, devient inférieur  
à 1000.

## TITRE 2

### ADMISSION

#### ARTICLE 2.1

##### Adhésion des entreprises

Le Plan d'Épargne Retraite CPCEA est mis en place selon l'une des modalités prévues à l'article L.911-1 du Code de la Sécurité sociale : accord collectif, accord référendaire ou décision unilatérale de l'employeur.

Ainsi, l'adhésion au Plan d'Épargne Retraite CPCEA peut résulter de la mise en œuvre d'un régime conventionnel, d'une adhésion complémentaire à un régime conventionnel ou d'une adhésion réalisée sans socle conventionnel.

Pour les adhésions sans socle conventionnel, une décision du Conseil d'administration pourra être exigée lorsque la composition démographique et le salaire moyen des nouveaux cotisants est de nature à modifier l'équilibre du présent dispositif de retraite supplémentaire et en tout état de cause, lorsque le seuil de 500 nouveaux cotisants est atteint.

L'Institution remet obligatoirement à l'entreprise le règlement du Plan d'Épargne Retraite CPCEA.

L'adhésion de l'entreprise au Plan d'Épargne Retraite CPCEA est formalisée par la signature d'un bulletin d'adhésion au présent Règlement.

Au moment de son adhésion, l'entreprise choisit le taux et l'assiette des cotisations, dans les conditions définies par l'article 2.6, ainsi que la ou les catégories de personnel assuré constituées à partir de critères objectifs mentionnés au 4<sup>o</sup> du II de l'article L.242-1 du Code de la Sécurité sociale.

Lorsque l'adhésion résulte de la mise en œuvre d'une obligation de branche ou d'un accord professionnel, le taux, l'assiette de cotisation et le personnel assuré sont ceux définis par ladite convention ou ledit accord. Le taux et l'assiette de cotisations peuvent être améliorés par l'entreprise et le personnel assuré élargi à d'autres catégories de salariés.

L'institution confirme la prise en compte de l'adhésion de l'entreprise par l'envoi d'un certificat d'adhésion.

Toutefois, cette formalité ne concerne pas les entreprises qui ont déjà adhéré à CPCEA Retraite supplémentaire au jour de la validation du présent règlement par l'Assemblée Générale de l'Institution pour lesquelles les formalités d'adhésion ont déjà été satisfaites.

#### ARTICLE 2.2

##### Prise d'effet – Durée de l'Adhésion

###### 2.2.1 Prise d'effet

L'adhésion de l'entreprise prend effet à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois civil qui suit la réception par l'Institution du bulletin d'adhésion accompagné du dossier de souscription complet.

Toutefois, d'un commun accord, la date de prise d'effet peut être fixée à une date ultérieure, au 1<sup>er</sup> jour d'un mois civil ou dans le cas d'un accord de branche, à la date d'entrée en vigueur dudit accord ou encore à la date d'entrée de l'entreprise dans le champ d'application de l'accord.

La date d'entrée en vigueur est précisée sur le certificat d'adhésion.

###### 2.2.2 Durée

L'adhésion expire le 31 décembre de l'année en cours et se renouvelle ensuite par tacite reconduction, le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année civile.

###### 2.2.3 Résiliation

L'adhésion peut être résiliée annuellement, conformément à la législation en vigueur par lettre recommandée ou par envoi recommandé électronique, avec accusé de réception, sous

un préavis de 2 mois, soit au plus tard le 31 octobre de l'année en cours, pour que l'adhésion cesse de produire ses effets au 31 décembre de cette même année.

## ARTICLE 2.3

### Affiliation des salariés

Le Plan d'Épargne Retraite CPCEA est ouvert aux catégories de personnel définies dans l'acte juridique prévoyant sa mise en place.

La ou les catégories de personnel ainsi définies sont mentionnées sur le bulletin d'adhésion et constituent le groupe assuré.

L'entreprise adhérente doit obligatoirement affilier l'ensemble des salariés appartenant au groupe assuré, présents dans l'entreprise au jour de l'adhésion.

Par la suite, l'entreprise adhérente doit obligatoirement affilier tout membre du personnel à compter du jour de son entrée dans le groupe assuré.

L'affiliation du titulaire prend effet :

- ✦ à la date de prise d'effet de l'adhésion de l'entreprise lorsqu'il est inscrit sur les registres du personnel et qu'il fait partie du groupe assuré ;
- ✦ à compter de sa date d'entrée dans le groupe assuré lorsqu'il est engagé ou promu au sein du groupe assuré postérieurement à la date de prise d'effet de l'adhésion de l'entreprise.

L'entreprise adhérente est tenue de remettre à chaque titulaire une notice d'information, établie par l'Institution, qui définit les garanties, leurs modalités d'entrée en vigueur ainsi que les formalités à accomplir à la date de liquidation des droits.

La preuve de la remise de la notice au titulaire et de l'information relative aux modifications du présent règlement incombe à l'entreprise adhérente.

## ARTICLE 2.4

### Cessation d'affiliation et maintien des droits acquis

L'affiliation du titulaire cesse :

- ✦ à la date à laquelle il cesse d'appartenir à la catégorie de personnel constituant le groupe assuré ;
- ✦ à la date de rupture de son contrat de travail, quel qu'en soit le motif ; il est précisé qu'en cas de reprise d'activité du titulaire, dans le cadre des dispositions légales applicables en matière de cumul Emploi-Retraite, ce dernier acquiert de nouveaux droits qui feront l'objet d'une liquidation distincte lors de la cessation de cette nouvelle activité ;
- ✦ à la date de cessation d'adhésion de l'entreprise adhérente.

Lorsque le titulaire n'est plus salarié de l'entreprise adhérente ou ne fait plus partie du groupe assuré ou encore en cas de cessation d'adhésion de l'entreprise adhérente, le compte individuel du salarié défini à l'article 3.1 cesse d'être alimenté.

Le titulaire bénéficiera de ses droits constitués à la liquidation de ceux-ci, dans les conditions prévues au Titre 4.

## ARTICLE 2.5

### Transférabilité

#### 2.5.1 Transfert individuel sortant des droits acquis

Lorsque le titulaire n'est plus tenu d'adhérer au Plan d'Épargne Retraite, il peut demander que le capital constitutif des droits individuels (ou PMT individuelle) à la date de son départ soit transféré sur un Plan d'Épargne Retraite qu'il soit collectif (PERECO : Plan d'Épargne Retraite d'Entreprise Collectif ou PEROB : Plan d'Épargne Retraite Obligatoire) ou individuel (PERIN : Plan d'Épargne Retraite Individuel) à tout organisme habilité dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur.

La valeur de transfert est égale au produit suivant : PMT individuelle x (PTS/ PMT du dernier inventaire).

Cette valeur peut être réduite du fait de l'existence de moins-values latentes, évaluées à la date du dernier inventaire, sur le portefeuille des actifs de placement en représentation des droits. Cette réduction ne peut toutefois excéder 15% de la valeur des droits individuels (PMT individuelle) du titulaire.

Des frais de transfert décidés par le conseil d'administration, et ne pouvant excéder 1% des droits individuels (PMT individuelle), seront appliqués et précisés dans la notice d'information. Au-delà de la 5e année d'affiliation ou lorsque le transfert intervient à l'échéance fixé à l'article L.224-1 du Code monétaire et financier, soit au plus tôt à la date de liquidation de la pension de vieillesse du régime obligatoire, aucun frais de transfert ne sera appliqué.

#### 2.5.2 Transfert individuel entrant

Le Plan d'Épargne Retraite CPCEA peut recevoir des versements issus des trois compartiments par transfert individuel en provenance d'un autre plan d'épargne retraite.

Dans ce cas, l'affectation des sommes issues de chaque compartiment (C1, C2 et C3) dans le Plan d'Épargne Retraite CPCEA s'effectue dans le respect de l'origine des fonds.

Peuvent également être transférés dans le Plan d'Épargne Retraite CPCEA, les droits individuels en cours de constitution sur :

1. Un contrat mentionné à l'article L144-1 du Code des assurances ayant pour objet l'acquisition et la jouissance de droits viagers personnels ;
2. Un plan d'épargne retraite populaire (PERP) mentionné à l'article L144-2 du code des assurances ;
3. Un contrat relevant du régime de retraite complémentaire institué par la Caisse nationale de prévoyance de la fonction publique mentionné à l'article L.132-23 du Code des assurances ;
4. Une convention d'assurance de groupe dénommée : complémentaire retraite des hospitaliers mentionnée à l'article L.132-23 du code des assurances ;
5. Les contrats souscrits dans le cadre des régimes gérés par l'Union mutualiste retraite ;

6. Un Plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) mentionné à l'article L.3334-1 du Code du travail ;
7. Un contrat souscrit dans le cadre d'un régime de retraite supplémentaire mentionné au 2° de l'article 83 du Code général des impôts lorsque le salarié n'est plus tenu d'y adhérer.

Les droits mentionnés au 1 à 5 sont assimilés à des versements volontaires et affectés au compartiment 1.

Les droits mentionnés au 6 sont affectés au compartiment 2.

Les droits mentionnés au 7 sont affectés comme suit :

- ceux issus de versements volontaires du salarié sont affectés au compartiment 1 ;
- ceux issus de versements obligatoires du salarié et de l'employeur sont affectés au compartiment 3. Lorsque l'ancienneté du plan ne permet pas de distinguer entre les versements volontaires et les versements obligatoires, les droits sont assimilés à des versements obligatoires, sauf justification faite par le salarié auprès de la CPCEA des versements volontaires opérés.

À réception de la notification de l'organisme d'origine, CPCEA notifie au titulaire dans un délai de 15 jours, le nombre de points correspondant au montant du transfert ainsi que la valeur d'acquisition du point (salaire de référence) et sa valeur de service.

Le nombre de points porté au compte du titulaire est déterminé par la formule suivante :

$$P = (T/S) \times \text{coeff d'âge}$$

**P** : représente le nombre de points acquis par le titulaire au fait du transfert

**T** : montant des sommes transférées nettes de chargement

**S** : la valeur du salaire de référence de l'exercice au cours duquel la demande de transfert a été réceptionnée.

**Coeff d'âge** : le coefficient d'âge correspondant à l'âge du titulaire au premier jour du mois au cours duquel la demande de transfert a été réceptionnée et permet de moduler la valeur d'acquisition (salaire de référence) du point en fonction de l'âge.

### 2.5.3 Transfert collectif des droits acquis vers un autre gestionnaire

L'entreprise adhérente peut demander le transfert collectif des droits individuels en cours d'acquisition vers un autre gestionnaire.

Cette demande s'effectue par lettre recommandée avec accusé de réception, sous réserve de respecter un délai de préavis de 18 mois.

Le changement de gestionnaire emporte le transfert au nouveau gestionnaire de l'ensemble des droits individuels du plan en cours de constitution.

Sur demande du nouveau gestionnaire, CPCEA dispose d'un délai de trois mois pour transmettre à ce dernier les sommes et les informations nécessaires à la réalisation du transfert.



## ARTICLE 2.6

### Compartiment 3 : assiette et montant des cotisations obligatoires

Les cotisations sont appelées en pourcentage de salaire et calculées sur les éléments de rémunération entrant dans l'assiette des cotisations de Sécurité sociale, telle que définie aux articles L.741-10 du Code rural et de la pêche maritime et l'article L.242-1 du Code de la Sécurité sociale.

Ainsi, les rémunérations soumises à cotisations peuvent être calculées :

- soit sur l'intégralité du salaire ;
- soit par tranche de rémunération.

Les entreprises adhérentes au présent plan en vertu d'une obligation conventionnelle sont tenues d'appliquer l'assiette, le taux ainsi que la répartition de la cotisation (part employeur / part salariale) fixés par la convention ou l'accord de branche. Ces entreprises peuvent décider d'améliorer le taux de cotisation fixé par la convention ou l'accord de branche en mettant en place un taux optionnel.

Les entreprises non liées par une obligation conventionnelle choisissent librement le taux de cotisation applicable qu'elles peuvent décider de moduler par tranches de salaire.

En tout état de cause, le taux doit être au minimum de 0,5% de tout ou partie de la rémunération telle que définie ci-dessus. Ce taux peut être augmenté par tranches de 0,1%.

L'entreprise adhérente a la faculté de réviser annuellement le taux de cotisation choisi, à la hausse ou à la baisse par tranche de 0,1 %, sans que ce taux ne puisse être inférieur à 0,5%.

Cette demande de changement de taux s'effectue par courrier accompagné du bulletin de modification au moins deux mois avant l'échéance fixée au 31 décembre de l'année en cours.

Dès réception de la demande de révision par l'Institution, celle-ci adresse à l'entreprise adhérente un certificat indiquant le nouveau taux de cotisation choisi, pour une prise d'effet au 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivante.

Lorsque l'adhésion résulte d'une obligation prévue par une convention ou un accord de branche, la révision du taux de cotisation est subordonnée à celle de la convention ou de l'accord en question.

En tout état de cause, le taux de cotisation doit être identique pour tous les salariés appartenant à une même catégorie de personnel dans la même entreprise.

Toute taxe, charge, contribution ou majoration de ces dernières, dont la répercussion ne serait pas interdite, sera à la charge de l'entreprise adhérente.

## ARTICLE 2.7

### Compartiment 3 : paiement et recouvrement des cotisations obligatoires

L'entreprise adhérente doit déclarer les cotisations à l'Institution soit via la DSN, soit au moyen d'un autre dispositif mis à disposition par l'Institution.

Les cotisations doivent être réglées à leur échéance, mensuellement ou trimestriellement, par virement ou prélèvement bancaire uniquement.

La déclaration et le paiement des cotisations sont de la seule responsabilité de l'entreprise.

Les droits sont inscrits au compte individuel du titulaire lorsque les cotisations déclarées ont bien été acquittées par l'entreprise adhérente, dans la limite des sommes effectivement versées par cette dernière.

L'Institution procédera à une régularisation annuelle des cotisations, sur la base des éléments fournis par l'entreprise adhérente, qui donnera lieu le cas échéant à une facture complémentaire qui devra être réglée à échéance.

Les cotisations non acquittées dans les délais, sont majorées d'un taux de 0,90% par mois de retard.

Ces majorations sont à la charge exclusive de l'entreprise adhérente.

La régularisation d'adhésions ou d'affiliations entraînant un appel rétroactif de cotisations donne lieu à une indexation du montant des cotisations.

L'Institution procédera au recouvrement des sommes qui lui sont dues par tous moyens de droit.

## ARTICLE 2.8

### Compartiments 2 et 1 : versements du titulaire

#### 2.8.1 Valorisation des droits CET et jours de repos non pris (C2)

Il s'agit de la valorisation en euros des droits inscrits au compte épargne temps (CET), lorsqu'un tel dispositif existe dans l'entreprise adhérente et prévoit cette possibilité, ou des jours de repos non pris en l'absence de CET, et ce dans les conditions fixées à l'article L. 3334-8 du Code du travail.

Les sommes versées par le titulaire au titre de la valorisation des droits CET et des jours de repos non pris sont transmises à l'Institution par l'intermédiaire de l'entreprise.

La transmission de ces sommes est de la seule responsabilité de l'entreprise. Les droits des titulaires ne sont inscrits à leur compte qu'à réception par l'Institution desdites sommes.

#### 2.8.2 Versements issus de l'intéressement ou de la participation (hors abondement de l'employeur) (C2)

Les sommes issues de l'intéressement ou de la participation (hors abondement de l'employeur) peuvent alimenter le compte individuel du titulaire, sous réserve que l'entreprise ait mis en place un Plan d'Épargne Retraite bénéficiant à tous les salariés.

#### 2.8.3 Versements volontaires libres ou programmés (C1)

Les versements volontaires libres ou programmés sont effectués par le titulaire directement auprès de l'institution et sont affectés à son compte individuel.

Les versements peuvent être :

- libres, avec un minimum de 150 € par versement ;
- programmés, avec un minimum de :
  - > 15 € pour les prélèvements mensuels ;
  - > 45 € pour les prélèvements trimestriels ;
  - > 90 € pour les prélèvements semestriels ;
  - > 150 € pour les prélèvements annuels.

Sous réserve d'en informer préalablement l'institution, le titulaire peut à tout moment modifier ses versements programmés, les arrêter ou les reprendre.

Les droits des titulaires ne sont inscrits à leur compte qu'à réception par l'Institution desdites sommes.

EPARGNE  
RETRAITE

SALARIÉS

NOTICE D'INFORMATION

**PLAN D'EPARGNE RETRAITE CPCEA**



**AGRICA  
PRÉVOYANCE**

Proches par nature, engagés à vos côtés

# SOMMAIRE



## TITRE 1 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

---

- ARTICLE 1.1 Nature et objet du Plan
- ARTICLE 1.2 Organisme assureur
- ARTICLE 1.3 Groupe assuré
- ARTICLE 1.4 Affiliation et prise d'effet de la garantie
- ARTICLE 1.5 Cessation de l'affiliation
- ARTICLE 1.6 Maintien des droits acquis en cas de cessation d'affiliation
- ARTICLE 1.7 Information aux titulaires
- ARTICLE 1.8 Obligations de votre employeur
- ARTICLE 1.9 Vos obligations

## TITRE 2 PHASE DE CONSTITUTION DES DROITS

---

- ARTICLE 2.1 Ouverture et alimentation d'un compte individuel
- ARTICLE 2.2 Frais de gestion
- ARTICLE 2.3 Compartiment 3 : cotisations obligatoires
- ARTICLE 2.4 Compartiment 2 : valorisation des droits CET et des jours de repos non pris et versements issus de l'intéressement et/ou de la participation
- ARTICLE 2.5 Compartiment 1 : versements volontaires
- ARTICLE 2.6 Attribution des points de retraite
- ARTICLE 2.7 Transferts
- ARTICLE 2.8 Rachats anticipés
- ARTICLE 2.9 Décès pendant la phase de constitution des droits

---

**TITRE 3 PHASE DE RESTITUTION DES DROITS**

---

- ARTICLE 3.1 Liquidation des droits
- ARTICLE 3.2 Pension de réversion
- ARTICLE 3.3 Pension avec annuité garanties
- ARTICLE 3.4 Montant des droits insuffisants pour la constitution d'une rente

---

**TITRE 4 DISPOSITIONS FINANCIÈRES**

---

- ARTICLE 4.1 Fixation des paramètres
- ARTICLE 4.2 Gestion financière du Plan d'Épargne Retraite CPCEA
- ARTICLE 4.3 Evolution de la valeur du point

---

**TITRE 5 DISPOSITIONS DIVERSES**

---

- ARTICLE 5.1 Prescription - Droits des réversataires et des bénéficiaires
- ARTICLE 5.2 Traitement des données à caractère personnel
- ARTICLE 5.3 Réclamations - Médiation

---

**TITRE 6 ANNEXE 1 : COEFFICIENT DE DÉCOTE ET DE SURCOTE POUR UNE LIQUIDATION DIFFÉRÉE OU ANTICIPÉE PAR RAPPORT À L'ÂGE DE RÉFÉRENCE**

---

---

**TITRE 7 ANNEXE 2 : EXEMPLES DE PAIEMENT DU CAPITAL PAYÉ EN PLUSIEURS FOIS**

---

---

**TITRE 8 ANNEXE 3 : EXEMPLES DE LIQUIDATION AVEC LE VERSEMENT D'UN CAPITAL ET/OU D'UNE RENTE**

---

## TITRE 1

### DISPOSITIONS GÉNÉRALES

#### Préambule

Vous bénéficiez auprès de la CPCEA d'un Plan d'Épargne Retraite obligatoire souscrit par votre employeur dans le cadre ou non d'un accord de branche, notamment la Convention Collective Nationale du 2 avril 1952 ou l'Accord National du Paysage du 15 juin 2012.

La présente Notice d'information, remise par votre employeur, constitue un descriptif des garanties dont vous bénéficiez au titre du Plan et de ses modalités d'application.

Elle est établie conformément aux dispositions de l'article L. 932-6 du Code de la Sécurité sociale.

Pour toutes questions relatives à la présente Notice, vous pouvez contacter le groupe AGRICA :

- par mail à l'adresse suivante : [prevoyance@groupagrico.com](mailto:prevoyance@groupagrico.com)
- par courrier à l'adresse postale suivante : Groupe AGRICA, CPCEA - 21, rue de la Bienfaisance 75382 Paris Cedex 08

Le Plan d'Épargne Retraite CPCEA comporte une contre-assurance décès. En effet, en cas de décès en activité, les droits acquis sont reversés à vos bénéficiaires.

**Soyez vigilant sur la désignation de vos bénéficiaires pour permettre un versement des prestations à ces derniers dans les meilleures conditions.**



#### ARTICLE 1.1

##### Nature et objet du Plan

Le Plan d'Épargne Retraite CPCEA est un dispositif collectif, à cotisations définies, géré par capitalisation prenant la forme d'un Plan d'Épargne Retraite Obligatoire (PEROB) tel que visé à l'article L.224-23 du Code monétaire et financier. Il est exprimé en points.

Il permet de renforcer votre revenu de remplacement au moment de votre départ en retraite sous forme de droits viagers personnels ou par le versement d'un capital. Il vient ainsi compléter votre retraite de base et votre retraite complémentaire issue du régime AGIRC-ARRCO.

Il intervient en tant que garantie de base ou complémentaire à un régime conventionnel de même nature. Dans cette dernière hypothèse, il permet d'améliorer le taux de cotisation prévu par le régime conventionnel, et donc le montant de la rente et/ou du capital qui sera servi(e).

Ce Plan se caractérise par deux périodes successives :

- **une phase de constitution des droits** pendant laquelle les versements effectués sont traduits en points inscrits sur votre compte individuel ;
- **une phase de restitution des droits**, sous forme de rente viagère et/ou de capital.

Pendant la phase de constitution, l'acquisition de vos droits individuels, sous forme de points, s'effectue par le biais de versements qui sont compartimentés selon leur type :

- **Compartiment 1** : vos versements volontaires, sous forme de versements libres ou programmés ;
- **Compartiment 2** : versements résultant de l'intéressement et de la participation (hors abondement de l'employeur) ainsi que de la valorisation de droits inscrits sur votre Compte Épargne Temps (CET) ou de jours de repos non pris en l'absence de CET, dans la limite de 10 jours ;
- **Compartiment 3** : cotisations obligatoires de l'employeur ainsi que les vôtres.

En phase de restitution de droits, la liquidation des droits issus de ces trois compartiments s'effectue comme suit :

- **Compartiment 1 et 2** : selon votre choix, soit sous forme de rente, soit sous forme de capital, libéré en une fois ou de manière fractionnée.
- **Compartiment 3** : exclusivement sous forme de rente, réversible, non réversible, avec annuités garanties.