

Accord du 10 décembre 1990 relatif à la prévoyance (version consolidée)

À compter du 1er janvier 2019, toutes références à la désignation sont supprimées au sein du présent accord de prévoyance du 10 décembre 1990. En conséquence, les termes « organismes désignés » sont remplacés par les termes « organismes assureurs ». (Article 5 de l'avenant n° 5 du 16 octobre 2018 - BOCC 2019/06)

Article 1. Objet-Champ d'application

Le présent accord institue un régime de prévoyance à adhésion obligatoire au profit de l'ensemble du personnel des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, bureautique et informatique afin de lui assurer le service :

- de prestations complémentaires à celles servies par la sécurité sociale en cas d'incapacité temporaire ou d'invalidité ;
- d'une garantie décès ;
- d'une rente éducation,
- dans les conditions définies ci-après.

Article 2. Bénéficiaires du régime de prévoyance

Bénéficie des garanties instituées par le présent accord l'ensemble du personnel des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, bureautique et informatique, quelle que soit la nature de son contrat de travail (contrat à durée indéterminée ou déterminée), et son ancienneté, inscrit à l'effectif de l'entreprise adhérente, soit : tous les salariés présents au travail, ou dont la suspension du contrat de travail prévue par le code du travail, donne lieu à un maintien de salaire partiel ou total par l'employeur ou au versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur.

Bénéficient également des garanties du présent régime les salariés dont le contrat de travail est rompu (sauf si la rupture dudit contrat résulte d'une faute lourde) dans les conditions énumérées à l'article 5 du présent accord.

Article 3. Garantie incapacité-invalidité au profit du personnel non cadre et cadre

3.1. Garantie incapacité

3.1.1. Définition

En cas d'arrêt de travail du salarié consécutif à une maladie ou un accident, pris en charge par la sécurité sociale, l'organisme assureur lui verse des indemnités journalières complémentaires à celles servies par la sécurité sociale en complément et en relais de la seconde période de maintien de salaire par l'employeur telle que prévue par la convention collective nationale des commerces de papeterie, fournitures de bureau, bureautique et informatique et aux articles L. 1226-1 et D. 1226-1 du code du travail.

Convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique

3.1.2. Point de départ de la garantie

Pour les salariés ayant l'ancienneté requise pour bénéficier du maintien de salaire par l'employeur, la garantie incapacité de travail intervient en complément et en relais à la seconde période de maintien de salaire par l'employeur.

Pour les salariés qui n'ont pas l'ancienneté requise pour bénéficier du maintien de salaire par l'employeur, la garantie incapacité de travail intervient après application d'une franchise fixe et continue de 60 jours pour chaque arrêt de travail.

3.1.3. Montant des prestations

Le montant des indemnités journalières complémentaires correspond à la différence entre 75 % du salaire brut de référence, et le montant des indemnités journalières brutes servies par la sécurité sociale cumulées à l'éventuel salaire brut à temps partiel.

En tout état de cause les prestations versées au titre du régime de prévoyance cumulées à celles versées par la sécurité sociale, et l'éventuel salaire à temps partiel ne peuvent conduire le salarié à percevoir plus que le salaire net après prélèvement des cotisations sociales qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler.

3.1.4. Durée du versement des prestations

Les prestations cessent d'être versées :

- lorsque le salarié ne perçoit plus les indemnités journalières de sécurité sociale ;
- dès la reprise du travail ;
- au 1 095^e jour d'indemnisation ;
- et au plus tard à la date de liquidation de la pension de vieillesse (hormis cas de cumul emploi-retraite).

3.2. Garantie invalidité

3.2.1. Définition de la garantie

Lorsque le salarié est classé par la sécurité sociale dans l'une des catégories d'invalides définies à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale (1), ou lorsque l'invalidité résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle entraînant un taux d'incapacité permanente partielle (IPP) supérieur ou égal à 66 %, il sera versé au salarié une rente complémentaire à celle servie par la sécurité sociale.

3.2.2. Point de départ de la garantie

Dès la notification au salarié par la sécurité sociale de son classement dans l'une des catégories d'invalides mentionnées à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale.

3.2.3. Montant de la prestation

Invalidité de 2e ou 3e catégorie

Le salarié classé par la sécurité sociale en invalidité 2e ou 3e catégorie ou bénéficiant d'une rente

Convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique

pour accident du travail ayant entraîné un taux d'incapacité d'au moins 66 % reçoit une rente complémentaire à celle servie par la sécurité sociale dont le montant correspond à la différence entre 75 % du salaire brut de référence et le montant des prestations brutes servies par la sécurité sociale cumulé à l'éventuel salaire à temps partiel brut.

Invalidité de 1re catégorie

Le salarié reconnu en invalidité 1re catégorie par la sécurité sociale recevra une rente complémentaire à celle servie par la sécurité sociale dont le montant est calculé comme suit :

Origine de l'invalidité	Salarié affilié à l'AGIRC	Salarié non affilié à l'AGIRC
Maladie ou accident non professionnels	35 % du salaire brut de référence moins les indemnités journalières brutes de sécurité sociale	35 % du salaire brut de référence moins les indemnités journalières brutes de sécurité sociale
Maladie professionnelle ou accident du travail	45 % du salaire brut de référence moins les indemnités journalières brutes de sécurité sociale	35 % du salaire brut de référence moins les indemnités journalières brutes de sécurité sociale

En tout état de cause, la rente versée par l'organisme assureur du régime de prévoyance cumulée à celle servie par la sécurité sociale et l'éventuel salaire à temps partiel, ne peuvent conduire l'intéressé à percevoir une rémunération supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité.

3.2.4. Durée du versement de la prestation

La rente complémentaire cesse d'être versée :

- lorsque le salarié ne perçoit plus la rente de la sécurité sociale ;
- lors de la substitution de la rente de la sécurité sociale au titre de l'invalidité par une pension de vieillesse pour inaptitude au travail ;
- et au plus tard à la date de liquidation de la pension de retraite par le salarié.

3.3. Salaire de référence pour le calcul des prestations incapacité de travail et invalidité

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations d'incapacité de travail et d'invalidité, correspond à la moyenne des salaires bruts perçus au cours de 12 mois civils précédant l'arrêt de travail, à l'exception de l'invalidité de 1re catégorie. Pour celle-ci le salaire de référence correspond à la moyenne des salaires nets perçus au cours des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail.

(1) En vue de la détermination du montant de la pension, les invalides sont classés comme suit : 1. Invalides capables d'exercer une activité rémunérée ; 2. Invalides absolument incapables d'exercer une profession quelconque ; 3. Invalides qui, étant absolument incapables d'exercer une profession, sont, en outre, dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

Article 4. Garantie décès, invalidité permanente et absolue

4.1. Garantie capital décès

4.1.1. Définition de la garantie

En cas de décès du salarié, l'organisme assureur du régime de prévoyance institué par le présent accord versera au bénéficiaire un capital.

Convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique

4.1.2. Bénéficiaires du capital

Lors du décès du salarié, le ou les bénéficiaires du capital sont :

En premier lieu la ou les personnes nommément désignée(s) par le salarié dans le bulletin de désignation de bénéficiaire(s) qu'il aura complété, signé et retourné à l'organisme assureur.

À défaut de désignation particulière de bénéficiaire, le capital sera dévolu dans l'ordre suivant :

- au conjoint du salarié, (voir définition du conjoint à l'article 4.6) ;
- à défaut, aux enfants du salarié par parts égales entre eux ;
- à défaut aux héritiers selon les règles de dévolution successorale.

4.1.3. Montant du capital décès

Le montant du capital qui sera versé en cas de décès du salarié varie en fonction de sa situation de famille à la date du sinistre.

Situation de famille	Salarié affilié à l'AGIRC	Salarié non affilié à l'AGIRC
Salarié célibataire, veuf, divorcé sans personne à charge	240 % du salaire de référence limité à la TA	75 % du salaire de référence
Salarié marié, pacsé, en situation de concubinage ou ayant une personne à charge (tels (telle) que définie à l'article 4.7) (1)	320 % du salaire de référence limité à la TA	100 % du salaire de référence
Majoration par personne à charge supplémentaire (tels (telle) que définie à l'article 4.7 hors enfants) (1)	80 % du salaire de référence limité à la TA	25 % du salaire de référence

4.1.4. Revalorisation post mortem (2)

En cas de décès, le capital garanti est revalorisé conformément aux dispositions de la loi n° 2014-617 du 13 juin 2014 et du décret n° 2015-1092 du 28 août 2015.

4.2. Garantie invalidité permanente et absolue (IPA)

4.2.1. Définition

L'invalidité permanente absolue consiste dans le classement du salarié par la sécurité sociale dans la 3e catégorie d'invalides, soit : l'invalidé absolument incapable d'exercer une profession quelconque qui a en outre l'obligation de recourir à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie. L'invalidité permanente absolue est, dans le cadre du régime de prévoyance, assimilée au décès et donne lieu, à la demande du salarié, au versement du capital décès par anticipation.

4.2.2. Bénéficiaires de la garantie

Convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique

Le bénéficiaire de la garantie est le salarié lui-même.

4.2.3. Montant de la garantie

Le montant de la garantie est identique à celui du capital décès. En effet, dans le cadre de cette garantie, le capital décès est versé par anticipation directement au salarié. Ainsi, le versement du montant de cette garantie met fin à la garantie décès. La survenance ultérieure du décès du salarié ne donnera pas lieu au versement d'un nouveau capital.

4.3. Garantie double effet

En cas de décès du conjoint (définition à l'article 4.6), postérieurement ou simultanément au décès du salarié et avant la liquidation de sa pension de vieillesse, il est versé aux enfants restant à charge (tels (telle) que définie à l'article 4.7) (1) à date de son décès, un capital d'un montant égal à celui qui aurait été versé pour le décès du salarié s'il avait eu lieu à cette date.

4.4. Garantie rente éducation

4.4.1. Définition de la garantie

Lorsque, à la date de décès du salarié ou de sa reconnaissance en invalidité permanente absolue, celui-ci avait encore un ou plusieurs enfants à charge tel que défini ci-dessous, l'organisme assureur leur verse une rente éducation.

4.4.2. Bénéficiaires

Les bénéficiaires de la garantie sont les enfants à charge du salarié à la date du décès, soit :
Indépendamment de la législation fiscale, l'enfant :

- jusqu'à son 18^e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à son 25^e anniversaire, sous condition.

Soit :

- de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
- d'être en apprentissage ;
- de poursuivre une formation professionnelle en alternance ;
- d'être atteint d'un handicap l'empêchant de se livrer à une quelconque activité rémunératrice, titulaire d'une carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles, et rattaché au foyer fiscal du salarié.

4.4.3. Montant de la prestation

Le montant de la rente éducation est de :

Salarié affilié à l'AGIRC	Salarié non affilié à l'AGIRC
(Avenant 21 janv. 2014, étendu)	(Avenant 21 janv. 2014, étendu)
12 % du salaire de référence	5 % du salaire de référence

Convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique

Le montant annuel de la rente ne peut être inférieur à 3 200 €	Le montant annuel de la rente ne peut être inférieur à 1 000 €
--	--

4.5. Salaire de référence pour le calcul des prestations décès, IAD et rente éducation

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal à la rémunération brute, primes et gratifications comprises, perçue au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail ou le décès. Le salaire de référence est reconstitué si le salarié concerné a moins de 1 an d'ancienneté.

Pour le personnel cadre, le salaire de référence est limité à la tranche A.

4.6. Notion de conjoint

Il faut entendre par conjoint l'époux ou l'épouse du salarié non divorcé(e) par un jugement définitif non séparé(e) de corps. Sont assimilés au conjoint :

- le concubin, lorsque, à la date du décès du salarié, le concubinage était notoire et permanent, à savoir qu'il peut être justifié d'une communauté de vie d'au moins 2 ans ou qu'un enfant reconnu par le salarié est né de cette union et que les concubins vivent sous le même toit. Les concubins ne doivent pas être par ailleurs mariés ou pacsés avec un tiers ;
- le partenaire auquel le (la) salarié(e) est lié(e) par un pacte civil de solidarité conclu depuis au moins 2 ans à la date du décès du participant.

4.7. Notion de personnes à charge (hors rente éducation) (3)

Enfants à charge : sont considérés comme enfants à charge du salarié :

- o les enfants du salarié, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin, s'ils sont effectivement à la charge du salarié, c'est-à-dire si celui-ci pourvoit à leurs besoins et assure leur entretien, et satisfaisant à l'une des conditions suivantes :
- être âgés de moins de 18 ans, être non salariés et avoir la qualité d'ayant droit au sens de la sécurité sociale du salarié, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin.

Cas particulier des enfants âgés de 18 à moins de 21 ans, non salariés et ayant la qualité d'ayant droit au sens de la sécurité sociale du salarié, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin, dans le cadre de la réforme de la protection maladie universelle : ces ayants droit majeurs déjà à charge au sens de la sécurité sociale au 1er janvier 2016 conservent, la qualité d'ayant droit au sens de la sécurité sociale pendant la période transitoire instaurée par la protection maladie universelle et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2019 tant que leur situation ne subit pas de changement durant cette période. ils sont considérés comme enfants à charge au titre du présent accord ;

- être âgés de moins de 21 ans, être non salariés, bénéficiers d'une immatriculation en propre en tant qu'assuré du régime de sécurité sociale et reconnus à charge par l'administration fiscale du salarié ;

Convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique

- être âgés de moins de 26 ans, et :
 - être à la recherche d'un premier emploi et inscrits à ce titre au Pôle emploi ;
 - ou exercer une activité rémunérée leur procurant un revenu mensuel inférieur au RSA mensuel ;
 - ou bénéficier d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, sous réserve de fournir annuellement tout justificatif de leur situation.
- être âgés de moins de 28 ans, être non salariés, reconnus à charge par l'administration fiscale ou non imposables et justifier de la poursuite d'études secondaires ou supérieures à temps plein dans un établissement public ou privé ;
- quel que soit leur âge, sous réserve qu'ils soient atteints d'une infirmité telle qu'ils ne peuvent se livrer à aucune activité rémunératrice et que l'invalidité ait été reconnue avant leur 21^e anniversaire.
- o les enfants remplissant l'une des conditions énumérées ci-dessus au titre desquels le salarié verse une pension alimentaire venant en déduction dans le calcul de l'impôt sur le revenu ;
- o les enfants à naître au moment du décès du salarié.

Ne peuvent être considérés comme enfants à naître que les enfants qui sont nés, viables, dans les 300 jours du décès du salarié.

Ascendants/ descendants à charge

Les ascendants, descendants du salarié ou ceux de son conjoint, de son concubin ou de son partenaire lié par un Pacs, vivant sous le toit du salarié sous réserve de fournir annuellement tout justificatif de leur situation.

Cas particulier des ascendants, descendants figurant sur la carte de sécurité sociale du salarié ou de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin, dans le cadre de la réforme de la protection universelle maladie : ces ayants droit déjà à charge au sens de la sécurité sociale au 1^{er} janvier 2016 conservent la qualité d'ayant droit au sens de la sécurité sociale pendant la période transitoire instaurée par la protection universelle maladie et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2019 tant que leur situation ne subit pas de changement durant cette période. Ils sont considérés comme personnes à charge au titre du présent accord.

(1) *NOTA* : À effet rétroactif du 1^{er} janvier 2016 et au plus tard, à effet du 1^{er} janvier 2020 pour les bénéficiaires de la période transitoire, les termes « au sens de l'article L. 313-3 du code de la sécurité sociale » sont remplacés par « tels (telle) que définie à l'article 4.7 ». (Article 2 de l'avenant n° 5 du 16 octobre 2018 - BOCC 2019/06)

(2) *NOTA* : À effet rétroactif du 1^{er} janvier 2016 pour les seuls décès survenant à compter de cette date. (Article 2 de l'avenant n° 5 du 16 octobre 2018 - BOCC 2019/06)

(3) *NOTA* : À effet rétroactif du 1^{er} janvier 2016 et au plus tard, à effet du 1^{er} janvier 2020 pour les bénéficiaires de la période transitoire. (Article 2 de l'avenant n° 5 du 16 octobre 2018 - BOCC 2019/06)

Article 5. Portabilité du régime de prévoyance

Convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique

NOTA : L'article 5 intitulé « portabilité du régime de prévoyance » est modifié en conséquence pour toute rupture du contrat de travail dont la date est égale ou postérieure au 1er juin 2015. (Article 3 de l'avenant n° 5 du 16 octobre 2018 - BOCC 2019/06)

5.1. Bénéficiaires

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés bénéficient, du maintien à titre gratuit des garanties du régime en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions suivantes :

1. Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail 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 au mois supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;
2. Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur avant la date de cessation du contrat de travail ;
3. Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;
4. L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article, en fournissant les justificatifs mentionnés ci-après ;
5. 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 mentionnée au premier alinéa.

5.2. Mise en œuvre de la portabilité

Pour la mise en œuvre du dispositif auprès de l'organisme assureur, l'entreprise doit adresser à ce dernier une demande nominative de maintien de garantie pour chaque ancien salarié.

Pour bénéficier du maintien, le salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme assureur, et notamment le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lesquelles les prestations sont dues.

En outre, l'ancien salarié doit l'informer de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de portabilité des droits. L'ancien salarié bénéficie des garanties au titre desquelles il était affilié lors de la cessation de son contrat de travail.

Les évolutions des garanties du régime sont opposables aux anciens salariés.

5.3. Durée de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de cessation du contrat de travail de

Convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique

l'ancien salarié.

L'ancien salarié bénéficie de ce maintien des garanties 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, arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois de couverture.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- à la reprise d'une nouvelle activité rémunérée de l'ancien salarié, que celle-ci donne droit ou non à des garanties de prévoyance, dès lors qu'elle met fin au droit à indemnisation du régime d'assurance chômage ;
- en cas de cessation de paiement des allocations du régime d'assurance chômage pour tout autre motif (notamment en cas de retraite, de radiation des listes du Pôle emploi, de décès) ;
- en cas de manquement par l'ancien salarié à son obligation de fourniture des justificatifs de prise en charge par le régime d'assurance chômage auprès de l'organisme assureur.

La suspension des allocations du régime d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prolongée d'autant.

5.4. Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations prévoyance reste constitué par le salaire défini pour chaque garantie, précédant la date de cessation du contrat de travail, à l'exclusion des sommes devenues exigibles du fait de la cessation du contrat de travail.

S'agissant des indemnités journalières versées en cas d'incapacité temporaire, elles seront limitées au montant des allocations nettes du régime d'assurance chômage que l'ancien salarié aurait perçues au titre de la même période.

5.5. Financement

Le financement de ce dispositif fait l'objet de mutualisation intégré aux cotisations des salariés actifs (part patronale et part salariale).

Article 6. Revalorisation

Le salaire de référence servant au calcul des prestations incapacité, invalidité sera annuellement revalorisé en fonction de l'indice d'évolution de la valeur du point de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO aux mêmes dates d'effet.

La rente éducation est revalorisée selon une périodicité et un indice fixé par l'organisme assureur.

Article 7. Mise en œuvre du régime

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la papeterie, fournitures de bureau, bureautique et informatique sont tenues d'adhérer pour les garanties

Convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique

prévues au présent accord au groupement national de prévoyance (GNP) et à l'OCIRP, unions d'institutions de prévoyance agréées domiciliées respectivement au 33, avenue de la République, 75011 Paris et au 10, rue Cambacérès, 75008 Paris.

Les entreprises qui auraient conclu un contrat de prévoyance avant la date de signature de l'accord du 10 décembre 1990 pourront maintenir leur adhésion au régime antérieur à condition de faire bénéficier leurs salariés de garanties supérieures, appréciées risque par risque.

Un comité de gestion constitué par les signataires du présent accord est chargé d'étudier le suivi du régime et son fonctionnement. Il se réunira au moins une fois par an.

Article 8. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les partenaires sociaux conviennent de faire un point de suivi de cet accord et de le réexaminer tous les 5 ans.

Le présent accord peut par ailleurs faire à tout moment l'objet d'une révision en tout ou partie de ses dispositions, la négociation à cet effet ayant lieu à la demande de l'une des parties habilitées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail. Les dispositions dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur de l'avenant de révision.

L'accord peut être dénoncé par les parties signataires sous réserve du respect du préavis de 3 mois, dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail.

Article 9. Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme(s) assureur(s) décidé par les partenaires sociaux à l'occasion d'une révision de l'accord, les prestations en cours de service seront maintenues à leur niveau atteint à la date de la résiliation.

Néanmoins, la dénonciation ou non-reconduction des organismes assureurs désignés ne saurait remettre en cause la poursuite des revalorisations des prestations d'incapacité, d'invalidité ou de rente suite à décès en cours de service à la date d'effet de la résiliation.

Les partenaires sociaux, en application de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, organiseront la poursuite des revalorisations sur la base, au minimum, des valeurs énoncées à l'article 6 du présent accord par négociation avec le nouvel organisme assureur et tout autre organisme pouvant assurer ce type de prestation.

Toutefois, les prestations de rente servies par l'OCIRP continueront à être revalorisées par cet organisme suivant les mêmes modalités que celles prévues avant le changement d'organisme assureur.

A la date de la dénonciation ou de non-reconduction des organismes assureurs désignés, les salariés bénéficiant d'indemnités journalières et/ ou de rentes complémentaires à celles versées par la sécurité sociale se verront maintenir la couverture du risque décès (capital et rente éducation).

Convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique

Le changement d'organisme assureur sera sans effet sur les prestations à naître au titre du maintien de garanties en cas de survenance du décès avant le terme de la période d'incapacité de travail ou d'invalidité telles que définies dans le présent accord.

Article 10. Répartition des cotisations

Les cotisations afférentes aux garanties prévues au présent accord sont réparties à raison de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié, sachant que la garantie incapacité de travail du salarié non affilié à l'AGIRC est intégralement à la charge du salarié.

La cotisation de 1,50 % sur la tranche A des salaires, afférente à la garantie incapacité, invalidité, décès du salarié affilié à l'AGIRC, est, conformément à la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, à la charge exclusive de l'employeur.

Le taux global de cotisation, en contrepartie des prestations versées au titre du présent accord, est fixé à :

(En pourcentage.)

	salarié non affilié à l'AGIRC		salarié affilié à l'AGIRC	
	TA	TB	TA	TB
Garanties assurées par le GNP				
Décès	0,140	0,140	0,70	
Décès portabilité	0,010	0,010	0,01	
Incapacité de travail	0,354	0,354	0,35	0,66
Incapacité portabilité	0,012	0,012	0,05	0,04
Invalidité	0,157	0,157	0,18	0,30
Invalidité portabilité	0,012	0,012	0,02	0,03
Garanties assurées par l'OCIRP				
Rente éducation	0,035	0,035	0,19	
Cotisation totale	0,720	0,720	1,50	1,03

A compter du 1er juillet 2011 et pendant une période de 5 ans maximum, les cotisations totales du régime de prévoyance seront appelées au taux de 0,77 % TA/ TB pour le salarié non affilié à l'AGIRC et 1,55 % TA et 1,08 % TB pour le salarié affilié à l'AGIRC afin de tenir compte de l'impact des dispositions des articles 18 et 26 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites sur le montant du surplus des provisions à constituer pour les arrêts de travail en cours d'indemnisation à compter de l'entrée en vigueur de ladite loi soit le 10 novembre 2010.

Ces taux de cotisation se répartissent comme suit :

(En pourcentage.)

	salarié non affilié à l'AGIRC		salarié affilié à l'AGIRC	
	TA	TB	TA	TB
Garanties assurées par le GNP				
Décès	0,140	0,140	0,70	
Décès portabilité	0,010	0,010	0,01	

Convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique

Incapacité de travail	0,374	0,374	0,37	0,68
Incapacité portabilité	0,012	0,012	0,05	0,04
Invalidité	0,187	0,187	0,21	0,33
Invalidité portabilité	0,012	0,012	0,02	0,03
Garanties assurées par l'OCIRP				
Rente éducation	0,035	0,035	0,19	
Cotisation totale	0,77	0,77	1,55	1,08

Le dispositif de portabilité des garanties de prévoyance après la rupture du contrat de travail est financé par les cotisations au régime pour les salariés en activité (part patronale et part salariale).

Article 11. Convention de gestion

Une convention de gestion entre les partenaires sociaux et les organismes désignés, conclue dans un délai de 3 mois suivant la date d'arrêté d'extension du présent accord, précisera les modalités de mise en œuvre du régime de prévoyance.

Article 12. Dépôt du présent accord

Le texte du présent accord sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail et auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Paris dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 13. Extension

Les parties signataires conviennent d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord.

Article 14. Durée et date d'entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à la date de publication au Journal officiel de la république de son arrêté d'extension.

Article 15. Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé selon les modalités et conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 16. Révision

Toute organisation syndicale d'employeurs ou de salariés représentative dans le champ d'application professionnel de la convention collective du 15 décembre 1988 et signataire ou adhérente au présent accord pourra demander la révision des dispositions de celui-ci dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.