

Convention collective

IDCC : 9612. – **EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLYCLTURE, D'ÉLEVAGE,
DE MARAÎCHAGE, D'ARBORICULTURE FRUITIÈRE, HARAS ET CUMA
(ORNE)**

(20 juillet 1977)

(Etendue par arrêté du 25 janvier 1979,
Journal officiel du 10 mars 1979)

ACCORD DU 19 JUIN 2009
RELATIF À LA PRÉVOYANCE DES SALARIÉS NON CADRES
NOR : AGRS0997095M

Entre :

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de l'Orne ;

La fédération départementale des CUMA de l'Orne,

D'une part, et

Le syndicat général agroalimentaire de l'Orne CFTD ;

L'union départementale des syndicats CFE-CGC ;

L'union départementale des syndicats CFTC de l'Orne ;

L'union départementale des syndicats FO de l'Orne ;

La FNAF CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord est un accord autonome de la convention collective concernant les exploitations de polyclture, d'élevage, de maraîchage, d'arboriculture fruitière, des haras et des CUMA du département de l'Orne.

Les partenaires sociaux conviennent que l'article 12.1 A de la convention collective polyclture, élevage de l'Orne précitée sera abrogé à compter de la date d'application du présent accord, par avenant de révision de la convention collective.

Cet accord a pour objectif de faire bénéficier les salariés compris dans le champ d'application du présent accord d'une couverture prévoyance supérieure à l'accord national en date du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire.

Article 1^{er}

Champ d'application

Article 1.1

Champ d'application professionnel

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés non cadres et employeurs des entreprises agricoles relevant des activités agricoles du département de l'Orne, définies ci-après :

- polyculture/élevage ;
- coopératives d'utilisation de matériels agricoles (CUMA) ;
- haras ;
- arboriculture fruitière ;
- cultures maraîchères ;
- cultures légumières de plein champ ;
- les structures agro-touristiques et activités qui sont dans le prolongement de l'acte de production ou qui ont pour support l'exploitation, telles que définies par le code rural.

Article 1.2

Champ d'application territorial

Le présent accord régit tous les travaux salariés visés à l'article 1.1, effectués dans des entreprises situées sur le département de l'Orne et dans tous les établissements dont le siège, représenté par des bâtiments d'exploitation, est situé sur le territoire du département de l'Orne, même si les terrains de cultures s'étendent sur un département limitrophe.

Article 2

Entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur pour l'ensemble des employeurs et salariés compris dans son champ d'application à compter du 1^{er} janvier 2010 si son arrêté d'extension est publié avant cette date.

En tout état de cause, le présent accord s'imposera à compter du 1^{er} janvier 2010 aux employeurs et salariés ressortissant à des entreprises adhérentes aux organisations signataires.

Le présent accord pourra préalablement à son extension être appliqué de manière volontaire par l'ensemble des employeurs et salariés ressortissant à des entreprises non adhérentes aux organisations signataires.

Les partenaires sociaux se réservent le droit de renégocier le contenu du présent accord si les circonstances en démontrent l'utilité.

Le régime établi par le présent article ne se cumule pas avec tout autre régime ayant le même objet.

Article 3

Gestion du régime de prévoyance

Pour assurer la gestion du régime de prévoyance défini dans le présent accord et la mutualisation entre les salariés et les employeurs, les organisa-

tions signataires conviennent de désigner Agri-Prévoyance, institution de prévoyance, régie par le code rural, sise 21, rue de la Bienfaisance, 75008 Paris, membre du groupe AGRICA.

Les modalités et conditions de gestion s'effectuent selon les dispositions fixées dans la convention conclue entre l'organisme assureur et les partenaires sociaux signataires.

Il est précisé que la rente éducation est garantie par l'OCIRP, organisme commun des institutions de rente et de prévoyance, sis 10, rue Cambacères, 75008 Paris.

Article 4

Salariés bénéficiaires

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux salariés non cadres suivant les conditions d'ancienneté prévues pour chacune des garanties figurant à l'article 5 et relevant du champ d'application du présent accord, à l'exclusion :

- des cadres ressortissant à la convention collective nationale du 2 avril 1952 et relevant de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- des VRP ressortissant à d'autres dispositions conventionnelles obligatoires.

Article 5

Garanties

Les organisations signataires précisent que cet accord a pour objectif de mettre en place un régime de prévoyance garantissant à tous les bénéficiaires les prestations définies dans le présent accord, à savoir :

Garantie décès

En cas de décès d'un salarié, quelle que soit son ancienneté, Agri-Prévoyance verse à la demande du ou des bénéficiaires, un capital décès égal à 100 % du salaire annuel brut tranche A et tranche B, majoré de 25 % du salaire annuel par enfant à charge (salaire annuel brut soumis à cotisations, perçu ou reconstitué, pendant les 12 derniers mois précédant le décès).

Le capital est versé en priorité :

1. Au conjoint survivant, à moins que l'assuré ait fixé et notifié à Agri-Prévoyance une répartition entre son conjoint et ses descendants (cette répartition ne pouvant réduire la part revenant au conjoint ou au cocontractant d'un Pacs ou à défaut au concubin à moins de 50 % du capital) ;

2. En l'absence de conjoint survivant, le capital est versé aux descendants.

En cas d'absence de ces bénéficiaires prioritaires, le capital est attribué dans l'ordre de préférence suivant :

- aux bénéficiaires désignés par le participant ;
- aux héritiers du participant.

Lorsqu'il y a attribution de majorations familiales (enfant à charge), chacune de ces majorations est versée directement à la personne au titre de laquelle elle est accordée ou à son représentant légal.

En cas d'invalidité absolue et définitive (3^e catégorie) ou d'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle au taux de 66 %, constatées par le régime de base de la sécurité sociale, interdisant au salarié toute activité rémunérée, et l'obligeant à être assisté d'une tierce personne pour les actes de la vie courante, le capital décès de base et ses majorations peut lui être versé, sur sa demande, de façon anticipée en 24 mensualités. Le paiement anticipé du capital décès met fin à la prestation capital décès.

Une rente éducation établie dans les conditions ci-après :

- enfant de 0 à 12 ans : 3 % du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) ;
- enfant de 13 à 18 ans : 4,5 % du PASS ;
- enfant de 19 à 26 ans : 6 % du PASS.

Pour le bénéfice de la rente éducation, sont considérés comme enfant :

- l'enfant du salarié (légitime, adopté ou reconnu, né ou à naître) ;
- l'enfant recueilli par le salarié et pour lequel la qualité de tuteur lui a été reconnue ;
- l'enfant qui a été élevé par le salarié pendant 9 ans au moins avant son 16^e anniversaire ;
- l'enfant dont la qualité d'ayant droit du salarié a été reconnue par le régime de base.

Sont considérés comme à charge :

- les enfants âgés de moins de 18 ans, quelle que soit leur situation ;
- les enfants jusqu'à leur 26^e anniversaire, et 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, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant, d'une part, des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
 - d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré : inscrits à Pôle emploi comme demandeurs d'emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle ;
 - d'être employés dans un centre d'aide par le travail ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés ;
- les enfants invalides jusqu'à leur 26^e anniversaire, en cas d'invalidité équivalente à l'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civil.

En tout état de cause, les enfants répondant aux définitions et conditions ci-dessus doivent obligatoirement être également à la charge du bénéficiaire.

Une indemnité frais d'obsèques : en cas de décès du conjoint non séparé de corps ou à défaut du concubin justifiant de 2 ans de vie commune ou d'un enfant à charge, il est versé au salarié, à condition qu'il ait supporté lui-même les frais d'obsèques, 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Garantie incapacité temporaire de travail

Sauf dispositions plus avantageuses pouvant bénéficier aux salariés, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité temporaire de travail résultant de la maladie ou d'accident, dûment constaté par certificat médical, les salariés qui remplissent les conditions suivantes bénéficieront d'une garantie incapacité temporaire dans les conditions définies ci-après :

- avoir justifié dans les 48 heures de cette absence ;
- être pris en charge par les assurances sociales agricoles ;
- être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres Etats membres de l'Union européenne ou dans l'un des autres Etats ressortissants de l'Espace économique européen.

Les indemnités journalières dues au titre du présent accord cumulées avec d'autres indemnités ou prestations de même nature ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

Le salaire brut de référence pris en compte lors du calcul des indemnités journalières complémentaires correspond à celui retenu pour le calcul des indemnités journalières légales, à savoir les 3 derniers mois pour les arrêts d'origine privée et le dernier mois pour les arrêts d'origine professionnelle.

En cas de maladie professionnelle et d'accident du travail

Le salarié bénéficiera sans condition d'ancienneté à compter du premier jour d'arrêt de travail d'une indemnisation en complément des indemnités journalières de la MSA lui garantissant 90 % du salaire brut tranche A et tranche B sous déduction des indemnités journalières légales de la MSA.

La durée de versement de ces indemnités complémentaires est fonction des tranches d'ancienneté ci-après :

- jusqu'à 6 ans d'ancienneté : 30 jours ;
- supérieure à 6 ans et inférieure ou égale à 11 ans : 40 jours ;
- supérieure à 11 ans et inférieure ou égale à 16 ans : 50 jours ;
- supérieure à 16 ans et inférieure ou égale à 21 ans : 60 jours ;
- supérieure à 21 ans et inférieure ou égale à 26 ans : 70 jours ;
- supérieure à 26 ans et inférieure ou égale à 31 ans : 80 jours ;
- supérieure à 31 ans : 90 jours.

A l'issue de cette première période d'indemnisation et jusqu'à la fin de la perception des indemnités journalières versées par la MSA et au maximum pendant 1 095 jours, l'indemnisation se poursuit à hauteur de 80 % du salaire brut tranche A et tranche B sous déduction des indemnités journalières légales de la MSA.

En cas de maladie et d'accident de la vie privée

Les salariés qui justifient de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, bénéficieront à compter du 8^e jour d'arrêt d'une indemnisation en complément des indemnités journalières de la MSA lui garantissant 90 % du salaire brut tranche A et tranche B sous déduction des indemnités légales de la MSA.

En outre, les salariés nouvellement embauchés dans une entreprise relevant du champ d'application de l'accord, ayant acquis préalablement le bénéfice de la garantie dans une autre entreprise relevant du champ d'application de l'accord, font l'objet d'un transfert de leurs droits acquis, dès lors que leur embauche intervient au plus tard dans les 3 mois suivant la fin de leur contrat de travail précédent.

La durée de versement de ces indemnités complémentaires est fonction des tranches d'ancienneté ci-après :

- supérieure ou égale à 1 an et inférieure ou égale à 6 ans d'ancienneté : 30 jours ;
- supérieure à 6 ans et inférieure ou égale à 11 ans : 40 jours ;
- supérieure à 11 ans et inférieure ou égale à 16 ans : 50 jours ;
- supérieure à 16 ans et inférieure ou égale à 21 ans : 60 jours ;
- supérieure à 21 ans et inférieure ou égale à 26 ans : 70 jours ;
- supérieure à 26 ans et inférieure ou égale à 31 ans : 80 jours ;
- supérieure à 31 ans : 90 jours.

A l'issue de cette première période d'indemnisation et jusqu'à la fin de la perception des indemnités journalières versées par la MSA et au maximum pendant 1 095 jours, l'indemnisation se poursuit à hauteur de 80 % du salaire brut tranche A et tranche B sous déduction des indemnités journalières légales de la MSA.

Assurance des charges sociales patronales

Les charges sociales dues sur les indemnités journalières complémentaires sont payées à la caisse de mutualité sociale agricole par Agri-Prévoyance et financées par la cotisation « assurance des charges sociales patronales ».

Les indemnités journalières sont servies nettes de cotisations salariales, de CSG et de CRDS.

Garantie incapacité permanente professionnelle

Les salariés qui justifient de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficieront, en cas d'incapacité permanente de travail résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, correspondant à un taux d'incapacité permanente égal ou supérieur à 2/3, d'une rente complémentaire versée chaque mois égale à 20 % du 1/12 des rémunérations perçues par le salarié au cours des 4 trimestres civils précédant la date d'attribution de la rente accident du travail.

En outre, les salariés nouvellement embauchés dans une entreprise relevant du champ d'application de l'accord, ayant acquis préalablement le bénéfice de la garantie dans une autre entreprise relevant du champ d'application de l'accord, font l'objet d'un transfert de leurs droits acquis, dès lors que leur embauche intervient au plus tard dans les 3 mois suivant la fin de leur contrat de travail précédent.

Cette rente s'ajoute à la rente accident du travail versée par la mutualité sociale agricole.

La rente ne peut pas se cumuler avec les indemnités journalières que le salarié percevait avant la décision de la MSA au titre de l'incapacité temporaire prévue dans le présent accord.

En tout état de cause, le total des prestations perçues au titre des régimes de base et du présent régime de prévoyance ne peut excéder le salaire net perçu par le salarié en activité.

Le versement de la rente débute dès le versement de la rente suite à un accident du travail ou maladie professionnelle par la mutualité sociale agricole et prend fin à la date de liquidation de la pension de vieillesse à taux plein du bénéficiaire.

Cette rente d'invalidité est maintenue à l'intéressé aussi longtemps qu'il perçoit une rente accident du travail ou maladie professionnelle de la mutualité sociale agricole et est suspendue si la mutualité sociale agricole suspend le versement de sa propre rente.

Dispositions communes aux prestations visées aux paragraphes ci-dessus

Les salariés sous contrat de travail à la date d'effet du présent accord et répondant aux conditions d'ouverture du droit seront pris en charge et indemnisés dans les conditions indiquées dans lesdits paragraphes.

Article 6

Adhésion et antériorité

Tout employeur ayant une activité définie à l'article 1^{er} du présent accord est tenu d'adhérer, pour l'ensemble des salariés concernés à l'article 4 du présent accord, à Agri-Prévoyance en application des modalités fixées entre les partenaires sociaux et l'organisme désigné dans la convention de gestion.

Les entreprises disposant déjà d'un régime de prévoyance au jour de la signature du présent accord, comprenant l'ensemble des garanties définies à l'article 5 pour un niveau de prestations supérieur, peuvent ne pas remettre en cause leurs propres garanties et ne pas rejoindre l'organisme désigné dans le présent accord.

En revanche les entreprises ayant mis en place, préalablement à la signature du présent accord, un régime prévoyance d'un niveau égal ou inférieur aux garanties définies à l'article 5 doivent le résilier de manière à rejoindre le régime conventionnel ainsi défini, à compter de la date de son entrée en vigueur.

Article 7

Cotisations

Article 7.1

Assiette

Les cotisations sont appelées pour tous les salariés définis à l'article 4 du présent accord sur la base des rémunérations brutes limitées à quatre fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale, servant au calcul de l'assiette des cotisations d'assurances sociales.

Article 7.2

Taux de cotisations et répartition

Pour tous les employeurs et les salariés, le taux global d'appel des cotisations, comprenant l'assurance des charges sociales patronales, destinées au financement des garanties définies à l'article 5 est ainsi fixé :

Dès l'embauche et sans condition d'ancienneté du salarié, la cotisation s'établit à 0,50 % tranche A et tranche B.

Ce taux global est réparti comme suit :

- 65 % à la charge des employeurs, soit 0,33 % ;
- 35 % à la charge des salariés, soit 0,17 %.

Détail des cotisations dues par garantie et répartition employeur-salarié

(En pourcentage.)

GARANTIE	EMPLOYEUR	SALARIÉ	ENSEMBLE
Décès	0,26	0,11	0,37
Incapacité temporaire de travail (accident du travail et maladie professionnelle)	0,05	0,06	0,11
Maintien de salaire			
Relais maintien de salaire	0,02		0,02
Cotisations assurance charges sociales patronales			
Total	0,33	0,17	0,50

Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise ou en cas de transfert de droits acquis faisant suite à une nouvelle embauche intervenant au plus dans les 3 mois qui suivent la fin du contrat de travail du salarié, la cotisation s'établit à 1,50 % tranche A/tranche B.

Ce taux global est réparti comme suit :

- 65 % à la charge des employeurs, soit 0,97 % ;
- 35 % à la charge des salariés, soit 0,53 %.

Détail des cotisations par garantie et répartition employeur, salarié

(En pourcentage.)

GARANTIE	EMPLOYEUR	SALARIÉ	ENSEMBLE
Décès	0,37		0,37

GARANTIE	EMPLOYEUR	SALARIE	ENSEMBLE
Incapacité temporaire de travail			
Maintien de salaire	0,41		0,94
Relais maintien de salaire		0,53	
Cotisations assurance charges sociales patronales	0,15		0,15
Incapacité permanente de travail d'origine professionnelle	0,04		0,04
Total	0,97	0,53	1,50

Les taux de cotisations sont garantis par Agri-Prévoyance pour une durée de 3 ans à compter du 1^{er} janvier 2010.

Article 7.3

Collecte

Les cotisations sont collectées par la MSA pour le compte d'Agri-Prévoyance selon les modalités définies entre Agri-Prévoyance et la MSA.

Article 7.4

Suspension du contrat de travail

En cas de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu au paiement d'un salaire par l'employeur et intervenant après la date d'affiliation au régime et pour une autre cause que l'arrêt de travail, les garanties prévues en cas de décès peuvent continuer à être accordées, sous réserve que l'intéressé en fasse la demande auprès d'Agri-Prévoyance et qu'il règle la totalité de la cotisation correspondante.

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident ne donnant pas lieu à complément de salaire par l'employeur et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties prévues en cas de décès et d'incapacité permanente professionnelle sont maintenues sans versement de cotisation.

En cas de suspension du contrat de travail d'une durée supérieure à 1 mois civil donnant lieu à complément de salaire par l'employeur :

- le bénéfice des garanties décès, incapacité permanente professionnelle est maintenu avec versement des cotisations correspondantes. Toutefois, en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident (toutes origines) les garanties sont maintenues sans versement de cotisation.

Article 8

Clause de réexamen

Conformément aux articles L. 912-1 et L. 912-2 du code de la sécurité sociale, le régime de prévoyance mis en œuvre par le présent accord fera l'objet d'un réexamen, dans un délai qui ne pourra excéder 5 ans à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, pour permettre aux partenaires sociaux signataires d'en réexaminer, au vu des résultats techniques et financiers enregistrés pendant la période écoulée, les conditions tant en matière de garantie que de financement et de choix de l'organisme assureur.

En cas de dénonciation du présent accord par l'une ou l'autre des parties, l'organisme assureur concerné maintiendra les prestations en cours de service à la date d'effet de la dénonciation à leur niveau atteint à cette date, dans l'hypothèse où les partenaires sociaux ne procéderaient pas à la désignation d'un nouvel organisme assureur.

En cas de fin d'application d'une garantie suite à la révision du présent accord, l'organisme assureur concerné maintiendra les prestations en cours de service à la date d'effet de la dénonciation à leur niveau atteint à cette date, dans l'hypothèse où les partenaires sociaux ne procéderaient pas à la désignation d'un nouvel organisme assureur.

En cas de changement d'organisme assureur, l'organisme concerné transfèrera au nouvel assureur les provisions mathématiques correspondant aux prestations en cours de service à la date de la résiliation.

Ainsi, le nouvel assureur procédera au versement desdites prestations jusqu'à leur terme.

Les partenaires sociaux en application de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale organiseront les modalités de la poursuite des revalorisations, avec le nouvel organisme assureur et tout autre organisme pouvant assurer ce type de prestation.

Article 9

Accord de gestion spécifique et suivi du régime

Les modalités de mise en œuvre pratique des garanties prévues par l'accord font l'objet d'un protocole de gestion séparé qui définit entre les organismes assureurs désignés et les partenaires sociaux, notamment :

- la constitution d'une commission paritaire de suivi ;
- les réunions et le rôle de la commission paritaire de suivi ;
- la réalisation d'un bilan annuel sur les cotisations perçues, les frais de gestion, les prestations versées, les revalorisations instituées, les provisions constituées ;
- la transmission de données statistiques sur les entreprises et les salariés couverts.

Article 10

Dénonciation

L'accord est conclu pour une durée indéterminée. Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai de 1 an à compter du préavis.

Article 11

Formalités administratives

Le présent accord sera établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, l'extension du présent accord.

Fait à Alençon, le 19 juin 2009.

(Suivent les signatures.)