

Accord professionnel

**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE EN AGRICULTURE
DES SALARIÉS NON CADRES
(MANCHE)**

ACCORD DU 28 JUILLET 2009
RELATIF À LA PRÉVOYANCE DES SALARIÉS NON CADRES
NOR : AGRS0997130M

Entre :

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de la
Manche (FDSEA) ;

La fédération départementale des CUMA de la Manche,

D'une part, et

Le SATPA CFDT Manche ;

La FNAF CGT ;

L'union départementale des syndicats CGT-FO ;

L'union départementale des syndicats CFTC ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord est un accord autonome de la convention collective du 28 septembre 1970 concernant les exploitations de polyculture et d'élevage, les exploitations de cultures légumières et maraîchères, et les coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) de la Manche.

L'article 27 *bis* de la convention collective polyculture-élevage de la Manche est abrogé à compter du 1^{er} janvier 2010 par l'avenant n° 79 en date du 28 juillet 2009.

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

1.1. Champ d'application professionnel

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés non cadres et employeurs des exploitations et entreprises agricoles ayant les activités suivantes :

- polyculture et élevage ;
- cultures légumières et maraîchères, quelle que soit la forme juridique de ces exploitations ou établissements agricoles ;
- coopératives d'utilisation de matériels agricoles en commun (CUMA) ;
- structures agro-touristiques et activités qui sont dans le prolongement de l'acte de production ou qui ont pour support l'exploitation.

1.2. Champ d'application territorial

Le présent accord régit tous les travaux salariés visés à l'article 1.1, effectués dans des exploitations ou entreprises dont le siège, représenté par les bâtiments d'exploitation principaux, est situé sur le territoire du département de la Manche, 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. Dans le cas contraire, il entrera en vigueur à compter du premier jour du trimestre civil suivant la publication de son arrêté d'extension.

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 organisations signataires conviennent de désigner :

- Agri Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code rural dont le siège est fixé au 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 Cambacérès 75008 Paris.

Article 4

Salariés bénéficiaires

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux salariés non cadres, sans condition d'ancienneté, 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 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 ;
- des salariés non cadres définis ci-dessus ressortissant à un accord collectif d'entreprise dans les conditions fixées à l'article 6 du présent accord.

Article 5

Garanties

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

5.1. Garantie décès

En cas de décès, quelles que soient l'origine et l'ancienneté du salarié, il est prévu le versement de 3 prestations :

- un capital décès ;
- une rente annuelle d'éducation ;
- une indemnité frais d'obsèques.

5.1.1. Capital décès

Pour le bénéfice du capital décès (base et majoration), on entend par conjoint :

- le conjoint survivant non séparé de corps ou du cocontractant d'un Pacs ;
- à défaut, le concubin justifiant de 2 ans de vie commune avec le salarié ou d'un enfant né de leur union.

Pour le bénéfice de la majoration pour enfant à charge, 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 ;
- « à charge » :
 - les enfants âgés de moins de 18 ans, quelle que soit leur situation ;
 - les enfants âgés de moins de 26 ans lorsqu'ils sont étudiants, apprentis, demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi et non indemnisés à ce titre ;
 - les enfants reconnus invalides au sens de la législation des assurances sociales, quel que soit leur âge.

a) Montant

Agri Prévoyance verse un capital décès égal à 100 % du salaire annuel brut, 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).

b) Bénéficiaires

Le capital est versé en priorité :

- 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) ;
- 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, chacune de ces majorations est versée directement à la personne au titre de laquelle elle est accordée ou à son représentant légal.

c) Invalidité absolue et définitive

En cas d'invalidité permanente et absolue, invalidité en 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 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.

5.1.2. La rente annuelle d'éducation

Chaque enfant à charge du salarié, tel que défini ci-dessous, perçoit une rente annuelle d'éducation égale à :

- 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.

Cette rente éducation est versée au représentant légal de l'enfant s'il est mineur, et directement au bénéficiaire s'il est majeur.

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 ;
- « 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.

5.1.3. L'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, ou du salarié, une indemnité frais d'obsèques est versée au salarié, ou au conjoint non séparé de corps, ou à défaut au concubin justifiant de 2 ans de vie commune, à la condition qu'il ait supporté lui-même les frais d'obsèques. Le montant de cette indemnité est égal à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur à la date du décès.

5.2. 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 constatée 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 incapacité ;
- être pris en charge par les assurances sociales agricoles (droits à indemnité journalière de base) ;
- 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 complémentaires sont versées :

- à compter du 8^e jour d'arrêt de travail en cas de maladie ou d'accident de la vie privée ;
- à compter du 1^{er} jour d'arrêt de travail en cas d'accident du travail, de trajet ou de maladie professionnelle.

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.

Le versement des indemnités journalières complémentaires assurera au salarié une indemnisation globale brute égale à 90 % de son salaire brut retenu pour le calcul des indemnités journalières de base pendant 135 jours. A l'issue de cette première période et jusqu'à la fin de la perception des indemnités journalières de base, et au maximum jusqu'au 1 095^e jour d'arrêt, l'indemnisation globale sera égale à 75 % du salaire brut.

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, CSG et CRDS.

5.3. Garantie incapacité permanente toutes origines

En cas d'incapacité permanente de travail quelle qu'en soit l'origine, correspondant à un taux d'incapacité permanente égal ou supérieur à 2/3, ou en cas d'incapacité permanente entraînant le versement d'une rente d'invalidité de catégorie 2 ou 3, les salariés bénéficieront d'une rente complémentaire versée chaque mois égale à 15 % de 1/12 des rémunérations perçues par le salarié au cours des 12 mois civils précédant la date de l'arrêt de travail.

Cette rente s'ajoute à la pension d'invalidité versée par la mutualité sociale agricole au titre du régime de base.

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 pension d'invalidité 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 pension de la mutualité sociale agricole et est suspendue si la mutualité sociale agricole suspend le versement de sa propre pension.

5.4. 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 des droits seront pris en charge et indemnisés dans les conditions indiquées auxdits 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.

Toutefois, 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 prestation 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

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 4 fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale (tranches A et B), servant au calcul de l'assiette des cotisations d'assurances sociales.

7.2. Taux de cotisations et répartition

Pour tous les employeurs et les salariés, le taux global des cotisations, comprenant l'assurance des charges sociales patronales, destinées au financement des garanties définies à l'article 5 est de 1,34 %.

La répartition des cotisations par garantie et la répartition des cotisations entre les employeurs et les salariés pour chacune des garanties sont les suivantes :

(En pourcentage.)

GARANTIE	EMPLOYEUR	SALARIÉ	ENSEMBLE
Décès	0,41		0,41
Incapacité temporaire de travail			
Maintien de salaire (*)	0,24		0,24
Relais maintien de salaire		0,48	0,48
Cotisations assurance charges sociales patronales	0,09		0,09
Incapacité permanente toutes origines	0,05	0,07	0,12
Total	0,79	0,55	1,34
(*) Garantie légale résultant de l'application des articles L. 1226-1 et D. 1226-1 du code du travail.			

Un taux d'appel de 78 % sera appliqué sur le taux contractuel global de la garantie décès pour une durée de 3 ans à compter du 1^{er} janvier 2010.

Un taux d'appel de 90 % sera appliqué sur le taux contractuel global des garanties incapacité temporaire de travail et incapacité permanente pour une durée de 3 ans à compter du 1^{er} janvier 2010.

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.

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 toutes origines 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 et incapacité permanente toutes origines est maintenu avec

versement des cotisations correspondantes. Toutefois, en cas d'incapacité temporaire 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'une révision, 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 des dites 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 l'organisme assureur désigné 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. Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties.

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois selon les dispositions de l'article L. 2261-9 du code du travail et sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Article 11

Dépôt et extension

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 Saint-Lô, le 28 juillet 2009.

(Suivent les signatures.)