

Accord collectif

**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE PRÉVOYANCE
POUR LES SALARIÉS NON CADRES
(ARIÈGE ET HAUTE-GARONNE)**

ACCORD DU 20 JUILLET 2009

RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : AGRS0997184M

Entre :

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles d'Ariège (FDSEA09) ;

La fédération départementale des CUMA d'Ariège ;

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de Haute-Garonne (FDSEA31) ;

La fédération départementale des syndicats paysans de la Haute-Garonne, confédération paysanne,

D'une part, et

L'UPRA CFDT de Midi-Pyrénées ;

La fédération agroalimentaire et forestière CGT ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation CGT-FO de l'Ariège ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation CGT-FO de la Haute-Garonne ;

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

Le syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC, section départementale de la Haute-Garonne,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

L'accord national du 10 juin 2008 sur la protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance met en place un régime de prévoyance en matière de garantie décès, incapacité temporaire et permanente, d'une part, et une assurance complémentaire frais de santé, d'autre part.

Les partenaires sociaux ont souhaité mettre en place un régime inter-départemental de prévoyance pour faire bénéficier les salariés d'une couverture supérieure à celle prévue dans l'accord national pour les risques décès, incapacité temporaire et invalidité.

En ce qui concerne l'assurance complémentaire frais de santé, les partenaires sociaux ont décidé de se raccorder au régime national prévu dans l'accord du 10 juin 2008 et qui entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2010.

Le présent accord est un accord distinct de la convention collective des exploitations agricoles de la Haute-Garonne du 29 juin 1971 et de la convention collective de travail concernant les exploitations agricoles de l'Ariège du 18 juin 1979.

Pour chacun des départements concernés, les partenaires sociaux conviennent que les dispositions du présent accord se substituent aux dispositions conventionnelles départementales relatives au régime de prévoyance antérieure.

Article 1^{er}

Champ d'application

1. Champ d'application professionnel

Le présent accord est applicable aux salariés non cadres et employeurs (particuliers, groupements ou sociétés) visés :

- à l'article 1^{er} « Champ d'application professionnel » de la convention collective départementale de travail du 18 juin 1979 concernant les exploitations agricoles, les coopératives d'utilisation en commun de matériel agricole, et les entreprises de travaux agricoles de l'Ariège ;
- à l'article 1^{er} « Champ d'application professionnel » de la convention collective départementale de travail du 29 juin 1971 concernant les exploitations agricoles de la Haute-Garonne.

2. Champ d'application territorial

Appartiennent aux départements de l'Ariège et de la Haute-Garonne les entreprises et établissements dont le siège est situé sur le territoire de ces départements, même si les terrains de cultures s'étendent sur un département limitrophe.

Article 2

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2010 pour l'ensemble des employeurs et salariés visés à l'article 1^{er} si son arrêté d'extension est publié avant cette date.

A compter du premier jour du trimestre civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* s'il est publié après le 1^{er} janvier 2010.

En tout état de cause, il s'imposera au 1^{er} janvier 2010 aux employeurs et salariés d'entreprises adhérentes aux organisations signataires.

Le présent accord pourra également, préalablement à son extension, être appliqué à compter du 1^{er} janvier 2010, 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 accord ne se cumule pas avec tout autre régime ayant le même objet.

Article 3

Salariés bénéficiaires

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tout salarié non cadre, suivant les conditions d'ancienneté prévues pour chacune des garanties prévues à l'article 4 et relevant du champ d'application du présent accord.

En sont exclus :

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

Article 4

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, soit :

Garanties décès

La garantie décès comprend :

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

Elle couvre tous les risques décès d'un salarié, sans condition d'ancienneté.

1. Le capital décès

a) Montant

En cas de décès d'un salarié, sans condition d'ancienneté, il est versé :

- un capital décès de base d'un montant égal à 100 % de son salaire annuel brut, tranches A et B, salaire annuel brut soumis à cotisations, perçu ou reconstitué, pendant les 12 mois précédant le décès ;
- majoré de 25 % par enfant à charge.

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.

b) Bénéficiaires

Le capital est versé en priorité au ou aux bénéficiaires désignés par le participant.

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

- au conjoint ;
- aux enfants à charge ;
- 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.

c) Invalidité absolue et définitive

En cas d'invalidité absolue et définitive (3^e catégorie), constatée 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.

2. Une rente éducation

En cas de décès d'un salarié, sans condition d'ancienneté, quelle qu'en soit l'origine, chaque enfant à charge au moment du décès du salarié perçoit une rente annuelle d'éducation variable selon l'âge de l'enfant, égale à :

- jusqu'à 12 ans : 1 000 € ;
- de 13 à 18 ans : 1 500 € ;
- de 19 à 25 ans, s'il poursuit des études : 2 000 €.

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

3. Indemnité frais d'obsèques

En cas de décès du conjoint ou d'un enfant à charge du salarié, il est versé au salarié, à condition qu'il ait lui-même supporté les frais d'obsèques, une indemnité funéraire égale à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale, dans la limite des frais qu'il aura réellement supportés.

Pour l'application de cette garantie décès :

Le conjoint est le conjoint non séparé de corps, le cocontractant d'un Pacs ou à défaut le concubin justifiant de 2 années de vie commune ou d'un enfant à charge.

Sont considérés comme :

« enfants » :

- les enfants à naître ;
- les enfants nés viables ;
- les enfants recueillis – c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire lié par un Pacs – du participant décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire ;
- les enfants du participant, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs et reconnus ;

« 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.

Garantie incapacité temporaire de travail

Sauf dispositions plus avantageuses pouvant bénéficier aux salariés ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de la maladie ou d'accident, professionnels ou non, le salarié bénéficiera d'indemnités complémentaires aux indemnités journalières de la sécurité sociale :

- à compter du 1^{er} jour d'absence en cas d'accident du travail (hors accident du trajet) ou de maladie professionnelle ;
- à l'issue d'une franchise de 7 jours pour les autres arrêts.

Ce complément de salaire porte l'indemnisation totale brute, indemnités journalières de la sécurité sociale comprises, à 90 % du salaire brut de référence, tranches A et B, pendant une durée variant selon l'ancienneté du salarié :

- supérieure ou égale à 1 an et inférieure ou égale à 6 ans : 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 légales versées par la MSA, le salarié bénéficiera d'un complément de salaire portant l'indemnisation totale brute, indemnités journalières versées par la sécurité sociale comprises, à 80 % du salaire brut, tranches A et B de référence, sans que la période d'indemnisation totale puisse excéder 1 095 jours.

Le salaire de référence est égal à 1/12 des salaires bruts, tranches A et B, soumis à cotisations et perçus par le salarié au cours des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail.

Le versement du complément de rémunération intervient à condition pour le salarié :

- d'avoir 1 an d'ancienneté dans l'entreprise ;
- d'avoir justifié par certificat médical dans les 48 heures de cette incapacité ;
- d'être pris en charge par la mutualité sociale agricole (MSA) ;
- d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres pays de l'Union européenne.

En tout état de cause, 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.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence.

Les indemnités journalières complémentaires sont revalorisées selon les mêmes modalités que les indemnités journalières du régime de base.

Assurance des charges sociales patronales :

Les charges sociales dues sur les indemnités journalières complémentaires sont payées par l'organisme assureur à la caisse de MSA et financées par une cotisation « assurance des charges patronales ». Les indemnités journalières sont servies nettes de cotisations salariales, de CSG et de CRDS.

Garantie incapacité permanente professionnelle et non professionnelle

Les salariés non cadres, ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficient :

- en cas d'invalidité de catégorie 2 et 3 reconnue par le régime de la sécurité sociale ;
- ou en cas d'incapacité permanente professionnelle, avec un taux d'incapacité permanente au sens de l'article 434-2 du code de la sécurité sociale de 66,66 % et plus ;
- et percevant une rente d'incapacité permanente ou une pension d'invalidité de la MSA,

d'une rente versée chaque mois égale à 20 % du salaire mensuel brut de référence.

Cette rente s'ajoute à celle versée par la mutualité sociale agricole et son versement débute dès le versement de celle de la mutualité sociale agricole. En revanche elle ne se cumule pas avec les indemnités journalières versées au titre de l'incapacité temporaire.

Le salaire mensuel brut de référence est égal à 1/12 des salaires bruts, tranches A et B, perçus par le salarié au cours des 12 mois civils précédant la date de l'arrêt de travail.

En tout état de cause, le total des prestations perçues au titre des régimes de base de la mutualité sociale agricole et du présent régime de prévoyance ne peut excéder le salaire net perçu par l'intéressé en activité ; salaire revalorisé selon les mêmes modalités que les rentes servies par le régime de base, si le salarié a cessé son activité professionnelle depuis plus de 18 mois.

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.

En tout état de cause, cette rente prend fin le dernier jour du mois précédant la date d'effet de la pension vieillesse.

Cette rente d'invalidité est revalorisée selon les mêmes modalités que les rentes servies par le régime de base.

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 dans lesdits paragraphes.

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

- les revalorisations futures, portant sur les indemnités journalières, rentes d'invalidité d'origine professionnelle ou non en cours de service à la date d'adhésion au présent accord ainsi que les prestations différées liées à l'aggravation du risque, selon les modalités prévues par l'organisme assureur désigné ci-après ;
- le bénéfice des garanties décès, lorsque le contrat de travail n'est pas rompu à la date d'adhésion, pour les bénéficiaires d'indemnités journalières d'incapacité temporaire, sous réserve que le maintien de ces garanties ne soit pas déjà prévu par un contrat antérieur.

Toutefois, le bénéfice des garanties décès et incapacité temporaire sera versé par le nouvel organisme assureur désigné ci-après si :

- d'une part, les entreprises concernées communiquent un état détaillé de leurs bénéficiaires percevant des indemnités journalières au titre de l'incapacité temporaire, dans le trimestre civil suivant la date d'adhésion ;
- d'autre part, si le précédent organisme assureur transmet les provisions effectivement constituées à la date de la résiliation de son contrat, en application de l'article 30 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 modifiée.

Article 5

Gestion du régime

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, 21, rue de la Bienfaisance, 75008 Paris.

Les modalités et conditions de gestion s'effectuent selon les dispositions fixées dans la convention conclue entre Agri-Prévoyance 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 6

Clause de réexamen

Le régime de prévoyance mis en œuvre par le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Cependant, il 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, notamment 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, 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 transférera au nouvel assureur les provisions mathématiques correspondant aux prestations en cours de service à la date de 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 ou tout autre organisme pouvant assurer ce type de prestation.

Article 7

Adhésion et antériorité

Tout employeur relevant du champ d'application du présent accord est tenu d'adhérer pour l'ensemble de ses salariés concernés par le régime mis en place à Agri-Prévoyance en application des modalités fixées dans la convention de gestion signée entre les partenaires sociaux et l'organisme désigné.

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 3 pour un niveau de prestations supérieures, 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 3 doivent le résilier de manière à rejoindre le régime conventionnel ainsi défini, à compter de la date de son entrée en vigueur.

Article 8

Cotisations

1. Assiette

Les cotisations sont appelées pour tous les salariés entrant dans le champ d'application du présent accord sur la base des rémunérations brutes servant au calcul de l'assiette des cotisations d'assurance sociale, limitées à 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

2. Taux de cotisations et répartition

Pour tous les employeurs et salariés, le taux global des cotisations, comprenant l'assurance des charges sociales patronales, destinées au financement des garanties définies à l'article 3, est fixé comme suit :

Dès l'embauche et sans condition d'ancienneté du salarié, la cotisation, correspondant au risque décès, s'établit à 0,36 % de la rémunération brute, répartie à raison de :

- 40 % à la charge des employeurs, soit une cotisation de 0,14 % ;
- 60 % à la charge des salariés, soit une cotisation de 0,22 %.

A compter de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, le taux global de cotisation est de 1,70 %, réparti de la façon suivante :

- garantie d'incapacité temporaire correspondant à l'obligation de l'employeur résultant de la loi dite de mensualisation et charges sociales afférentes : 0,63 % à la charge exclusive des employeurs ;
- pour l'ensemble des autres garanties, le taux global de 1,07 % est réparti à raison de 60 % à la charge des salariés et 40 % à la charge des employeurs, soit :
 - employeurs : 0,43 % ;
 - salariés : 0,64 %.

Il est précisé que la couverture des prestations incapacité temporaire, en relais de l'obligation des employeurs, définie à l'article 4 est assurée par une cotisation fixée à 0,45 %, prise en charge intégralement par les salariés sur leur participation globale.

Par ailleurs la cotisation de 0,05 % couvrant le risque de revalorisation future des indemnités et rentes antérieures n'est due que sur une période de 3 ans.

Ces taux de cotisations sont garantis par Agri-Prévoyance pour les exercices 2010 et 2011.

3. Collecte

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

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 et qu'il règle la totalité de la cotisation correspondante.

En cas d'arrêt de travail pour maladie, maternité ou accident (toutes origines) 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 incapacité permanente ou invalidité 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 ou non est maintenu avec versement des cotisations correspondantes. Toutefois, en cas d'arrêt de travail pour maladie, maternité ou accident (toutes origines) les garanties sont maintenues sans versement de cotisation.

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

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il 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

Dépôt et extension

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Fait à Toulouse, le 20 juillet 2009.

(Suivent les signatures.)