

**Accord départemental**

**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE PRÉVOYANCE  
DES SALARIÉS NON CADRES  
DES ENTREPRISES D'HORTICULTURE  
ET DE PÉPINIÈRES  
(ALLIER)**

ACCORD DU 3 SEPTEMBRE 2009

RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : AGRS0997198M

Entre :

Le syndicat des producteurs de l'horticulture et des pépinières de l'Allier,

D'une part, et

L'UD des syndicats CGT de l'Allier ;

La fédération CFTC agriculture ;

L'UD des syndicats CGT-FO de l'Allier ;

L'UD CFDT de l'Allier,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Le présent accord est un accord autonome concernant les salariés des entreprises de l'horticulture et des pépinières de l'Allier.

Les partenaires sociaux conviennent que l'article 37.2 de la convention collective pour les producteurs de l'horticulture et de la pépinière du département de l'Allier 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<sup>er</sup>**

### *Champ d'application*

## **Article 1.1**

### *Champ d'application professionnel*

Le présent accord est applicable de manière obligatoire à l'ensemble des employeurs et des salariés non cadres des entreprises du régime agricole relevant des activités de l'horticulture et de la pépinière du département de l'Allier.

## **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'Allier et dans tous les établissements dont le siège social est situé sur le territoire du département de l'Allier.

## **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<sup>er</sup> janvier 2010 si son arrêté d'extension est publié avant cette date.

Le présent accord s'imposera à compter du 1<sup>er</sup> 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.

En tout état de cause, le présent accord s'imposera à toutes les entreprises et salariés définis à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord au premier jour du mois civil suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

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, 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.

## **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 :

### **Article 5.1**

#### *Garantie décès*

En cas de décès d'un salarié qui justifie 1 an d'ancienneté au sein de l'entreprise, Agri-Prévoyance verse à la demande du ou des bénéficiaires :

Un capital décès égal à 100 % du salaire annuel brut tranches A et 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).

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.

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.

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<sup>e</sup> 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 :

- par enfant à charge ayant entre 0 et 10 ans révolus, le montant de la rente est égal à 50 points ;
- par enfant à charge ayant entre 11 et 17 ans révolus, le montant de la rente est égal à 75 points ;
- par enfant à charge ayant entre 18 et 26 ans, le montant de la rente est égal à 100 points.

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<sup>e</sup> 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<sup>e</sup> 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 demandeur d'emploi, ou stagiaire 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<sup>e</sup> anniversaire, en cas d'invalidité équivalant à l'invalidité de 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> 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.

## Article 5.2

### *Garantie incapacité temporaire de travail*

#### Conditions et modalités d'indemnisation

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 bénéficient d'indemnités journalières complémentaires versées par Agri-Prévoyance 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.

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.

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

En tout état de cause, l'indemnisation du salarié par Agri-Prévoyance ne peut avoir pour effet de lui servir un revenu de remplacement net (indemnités journalières versées par le régime de base ainsi que les indemnités journalières complémentaires) supérieur à sa rémunération nette d'activité.

#### Maintien du salaire en application des dispositions de l'article L. 1226-1 du code du travail

Il sera versé au salarié une indemnité journalière complémentaire aux indemnités de la MSA en application des conditions de l'article L. 1226-1 du code du travail à la même condition d'ancienneté minimale fixée à 1 an :

- jusqu'à 6 ans d'ancienneté : 90 % du salaire brut pendant 30 jours et 66 % du salaire brut pendant 30 jours suivants ;
- supérieure à 6 ans et inférieure ou égale à 11 ans : 90 % du salaire brut pendant 40 jours et 66 % du salaire brut pendant 40 jours suivants ;
- supérieure à 11 ans et inférieure ou égale à 16 ans : 90 % du salaire brut pendant 50 jours et 66 % du salaire brut pendant 50 jours suivants ;
- supérieure à 16 ans et inférieure ou égale à 21 ans : 90 % du salaire brut pendant 60 jours et 66 % du salaire brut pendant 60 jours suivants ;
- supérieure à 21 ans et inférieure ou égale à 26 ans : 90 % du salaire brut pendant 70 jours et 66 % du salaire brut pendant 70 jours suivants ;
- supérieure à 26 ans et inférieure ou égale à 31 ans : 90 % du salaire brut pendant 80 jours et 66 % du salaire brut pendant 80 jours suivants ;
- supérieure à 31 ans : 90 % du salaire brut pendant 90 jours et 66 % du salaire brut pendant 90 jours suivants.

### Relais du maintien du salaire en cas de maladie professionnelle et d'accident du travail

Le salarié qui justifie de 1 an d'ancienneté au sein de l'entreprise bénéficiera à compter du premier jour d'arrêt de travail d'une indemnisation en complément des indemnités journalières de la MSA d'un montant de 20 % du salaire journalier de référence.

Pour le salarié qui justifie des conditions définies à l'article L. 1226-1 du code du travail, cette indemnité est due pour chaque jour d'absence intervenant après le dernier jour d'absence ayant donné lieu à un complément de rémunération par l'employeur en application des dispositions sur la mensualisation prévue par les articles L. 1226-1 et D. 1226-2 du code du travail.

La période d'indemnisation se prolonge jusqu'à la fin de la perception des indemnités journalières versées par la MSA et au maximum pendant 1 095 jours.

### Relais du maintien du salaire en cas de maladie et d'accident de la vie privée

Le salarié qui justifie de 1 an d'ancienneté au sein de l'entreprise bénéficiera à compter du 8<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail d'une indemnisation en complément des indemnités journalières de la MSA d'un montant de 20 % du salaire journalier de référence.

Pour le salarié qui justifie des conditions définies à l'article L. 1226-1 du code du travail, cette indemnité est due pour chaque jour d'absence intervenant après le dernier jour d'absence ayant donné lieu à un complément de rémunération par l'employeur en application des dispositions sur la mensualisation prévue par les articles L. 1226-1 et D. 1226-2 du code du travail.

En cas de rupture du contrat de travail, avant la fin de la période d'indemnisation, les indemnités journalières versées par Agri-Prévoyance sont maintenues tant que dure le versement d'indemnités journalières par le régime de base.

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 à la garantie incapacité temporaire dès lors que leur embauche intervient au plus tard dans les 4 mois suivant la fin de leur contrat de travail précédent.

La période d'indemnisation se prolonge jusqu'à la fin de la perception des indemnités journalières versées par la MSA et au maximum pendant 1 095 jours.

### 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.

## Article 5.3

### *Garantie incapacité permanente*

Les salariés qui justifient de 1 an d'ancienneté au sein d'une même 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 ;
- en cas d'incapacité permanente de toutes origines catégories 2 et 3,

d'une rente complémentaire ou pension d'invalidité complémentaire versée chaque mois par Agri-Prévoyance 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 toute origine.

Cette rente ou pension d'invalidité complémentaire s'ajoute à la rente invalidité, incapacité permanente, versée par la mutualité sociale agricole.

La rente invalidité incapacité permanente 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 invalidité, incapacité permanente, par la mutualité sociale agricole et prend fin à la date de liquidation de la pension de vieillesse à taux plein du bénéficiaire.

En tout état de cause, l'indemnisation du salarié prévue ci-dessus ne peut avoir pour effet de lui servir un revenu de remplacement net (pension ou rente du régime de base ainsi que la pension ou rente versée par Agri-Prévoyance) supérieur à sa rémunération nette perçue avant l'incapacité permanente.

Les pensions et rentes complémentaires versées par Agri-Prévoyance :

- sont revalorisées selon les mêmes modalités que les pensions et rentes du régime de base ;
- sont maintenues aussi longtemps que l'intéressé perçoit une rente invalidité incapacité permanente du régime de base et sont suspendues lorsque celui-ci suspend le versement de sa propre pension ou rente ;
- cessent à la date de liquidation d'une pension de retraite versée par le régime de base.

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 4 mois suivant la fin de leur contrat de travail précédent.

### 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<sup>er</sup> 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 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*

### 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 4 fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale, servant au calcul de l'assiette des cotisations d'assurance sociale.

### 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 :

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 4 mois qui suivent la fin du contrat de travail du salarié, la cotisation s'établit à 1,54 % tranches A et B.

Ce taux global est réparti comme suit :

- 61,69 % à la charge des employeurs, soit 0,95 % ;
- 38,31 % à la charge des salariés, soit 0,59 %.

Détail des cotisations par garantie et répartition employeur/salarié

GARANTIE	EMPLOYEUR	SALARIÉ	ENSEMBLE
Décès	0,13 %	0,27	0,40 %
Incapacité temporaire de travail : - maintien de salaire - relais maintien de salaire - cotisations assurance charges sociales patronales	0,45 % (*)  0,16 %	  0,32 % (*)	0,77 %  0,16 %



GARANTIE	EMPLOYEUR	SALARIÉ	ENSEMBLE
Incapacité permanente de travail de toutes origines catégorie 2 et 3	0,21 %		0,21 %
Total	0,95 %	0,59 %	1,54 %
(*) Il est rappelé que la fraction de cotisation destinée à la couverture de l'intégralité des risques accident du travail et maladie professionnelle, ainsi qu'à la couverture résultant de l'article L. 1226-1 du code du travail en cas de maladie ou d'accident de la vie privée, soit 0,45 %, est à la charge exclusive de l'employeur et le relais mensualisation (0,32 %) est à la charge exclusive du salarié.			

Les taux de cotisations ainsi définis sont garantis par l'organisme désigné pour une durée de 3 ans à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord dans le cadre de la réglementation applicable au 1<sup>er</sup> juin 2009.

Les cotisations à la charge du salarié sont déduites par l'employeur sur le bulletin de salaire sous une rubrique « prévoyance » distincte des cotisations sociales obligatoires.

### **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 de toute origine 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 toute origine 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 terme du préavis.

## **Article 11**

### *Formalités administratives*

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

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

Fait à Moulins, le 3 septembre 2009.

(Suivent les signatures.)