

Brochure n° 3613

Convention collective nationale
IDCC : 7017. – PERSONNEL DES PARCS
ET JARDINS ZOOLOGIQUES PRIVÉS

ACCORD DU 10 JANVIER 2012
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : AGRS1297101M
IDCC : 7017

PRÉAMBULE

En application du chapitre IX de la convention collective nationale des parcs et jardins zoologiques privés ouverts au public du 18 avril 1996, les partenaires sociaux ont convenu d'améliorer le régime de prévoyance des salariés non cadres.

L'accord de prévoyance du 18 avril 1996, figurant à l'annexe II de la convention précitée, est abrogé à compter de l'entrée en vigueur des dispositions du nouveau régime.

Le régime mis en place dans le cadre de la convention collective précitée ne s'applique pas aux salariés cadres relevant de la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952, géré par la CPCEA (21, rue de la Bienfaisance, 75008 Paris), membre du groupe AGRICA.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des parcs et jardins zoologiques privés ouverts au public du 18 avril 1996.

Article 2

Gestion du régime de prévoyance

Afin d'assurer la gestion du régime de prévoyance défini dans le présent accord ainsi que d'organiser la mutualisation entre les salariés et les employeurs de l'ensemble de la branche, les organisations signataires conviennent de désigner Agri-Prévoyance (21, rue de la Bienfaisance, 75008 Paris), membre du groupe AGRICA.

Les modalités et conditions de gestion s'effectuent selon les dispositions fixées dans l'accord de gestion conclu entre les organismes assureurs désignés 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 3

Salariés bénéficiaires

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux salariés non cadres des entreprises visées à l'article 1^{er} :

- sans condition d'ancienneté pour la garantie décès ;
- pour les garanties incapacité temporaire de travail et incapacité permanente de travail :
 - après 1 année d'ancienneté continue ;
 - après 1 année discontinuée sur 2 ans calendaires dans la même entreprise ;
 - après 1 année discontinuée sur 2 ans calendaires dans une entreprise relevant de la convention collective nationale des parcs et jardins zoologiques privés ouverts au public.

La condition d'ancienneté est réputée acquise au premier jour du mois civil suivant celui au cours duquel le salarié acquiert l'ancienneté requise.

Pour bénéficier de l'ancienneté de 1 an discontinu dans la convention collective, la demande doit être faite par écrit par le salarié, l'employeur ne pouvant connaître le parcours professionnel du salarié.

Article 4

Garanties

Les garanties de prévoyance mises en œuvre par le présent accord sont les suivantes :

- servir une rente éducation au profit des enfants à charge au moment du décès du salarié ;
- servir des frais d'obsèques en cas de décès du conjoint ou d'un enfant du salarié ;
- servir des prestations complémentaires aux indemnités journalières du régime légal (servies par la sécurité sociale ou la mutualité sociale agricole) en cas d'arrêt pour maladie ou accident du travail ;
- servir un capital décès, d'invalidité absolue et définitive 2 et 3 ou d'incapacité permanente professionnelle de 66 %.

Article 5

Garantie décès

Cette couverture décès comprend trois prestations :

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

La garantie décès couvre tous les risques décès, à l'exclusion de ceux résultant :

- de la guerre civile ou étrangère ;
- du fait volontaire du bénéficiaire ;
- d'un fait du participant, s'il est intentionnel ou frauduleux, étant précisé que le suicide ou la tentative de suicide sont garantis.

5.1. 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

En cas de décès d'un salarié, AGRI-Prévoyance verse à la demande du ou des bénéficiaires :

- un capital décès d'un montant égal à 100 % de son salaire annuel ;
- majoré de 25 % par enfant à charge ;
- majoré de 100 % si le décès est consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle ;
- en cas de décès simultané ou postérieur à celui du participant, du conjoint non séparé de corps, il est versé à chaque enfant à charge du participant avant son décès et à condition qu'il soit resté à charge, un capital équivalent au capital de base servi lors du décès hors majoration pour décès accidentel.

Le salaire annuel brut retenu correspond au salaire brut des 4 derniers trimestres civils, retenus dans la limite de 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale, précédant le décès, ou le cas échéant l'arrêt de travail pour maladie ou accident, et ayant donné lieu à cotisations.

Le salaire retenu pour le calcul du capital décès des travailleurs saisonniers est basé sur les salaires versés ayant donné lieu à cotisations sociales. Il est versé au prorata de la durée d'activité lié au contrat de travail.

b) Bénéficiaires

Le capital est versé en priorité :

- au conjoint ;
- à défaut, aux descendants.

Le salarié a toutefois la possibilité de répartir le capital de base entre son conjoint et ses descendants à condition de le notifier à Agri-Prévoyance, sans que cette répartition ne puisse réduire la part revenant au conjoint à moins de 50 % du capital.

En l'absence de bénéficiaires prioritaires, le capital est attribué :

- au(x) bénéficiaire(s) éventuellement désigné(s) par le participant ;
- à défaut, aux héritiers du participant.

Lorsqu'il y a attribution de majorations pour 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.

Définitions :

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, étant précisé que lorsqu'un enfant est né de leur union, cette condition est considérée remplie.

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 avant leur 21^e anniversaire au sens de la législation des assurances sociales.

c) Invalidité absolue et définitive

En cas d'invalidité absolue et définitive (3^e catégorie) constatée par le régime de base de 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.

5.2. Rente annuelle d'éducation

a) Montant

En cas de décès d'un salarié, chaque enfant à charge du salarié, tel que défini ci-dessous, perçoit une rente annuelle d'éducation égale à :

- 5 % du salaire annuel brut pour un enfant à charge jusqu'au 5^e anniversaire ;
- 10 % du salaire annuel brut pour un enfant à charge du 6^e au 11^e anniversaire ;
- 15 % du salaire annuel brut pour un enfant à charge du 12^e au 18^e anniversaire et jusqu'au 26^e anniversaire en cas de poursuite d'études, 28 ans en cas d'inscription à Pôle emploi sans indemnisation.

b) Bénéficiaires

La rente éducation est attribuée aux enfants à la charge du salarié au jour de son décès, tels que définis ci-dessous.

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

Définitions :

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 deuxième ou troisième 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 civile ;
- les enfants jusqu'à leur 28^e anniversaire, inscrits à Pôle emploi et ne percevant pas d'indemnisation.

5.3. Indemnité frais d'obsèques

En cas de décès du conjoint ou des enfants à charge du salarié, tels que définis à l'article 5.1 *b*, il est versé une indemnité frais d'obsèques qui est égale à 100 % du plafond mensuel de sécurité sociale en vigueur à la date du décès, mais ne pouvant dépasser les frais réels.

Cette indemnité est versée sur présentation de justificatifs de celui qui a réglé la facture et déposé une demande d'indemnité dans les 6 mois qui suivent le décès.

Article 6

Garantie incapacité temporaire

Les salariés bénéficieront d'une garantie de salaire égale dont les montants et la durée varient en fonction de leur ancienneté.

6.1. Garantie de salaire obligatoire

ANCIENNETÉ	INDEMNISATION
Entre 1 ans et 6 ans	30 jours à 90 % puis 30 jours à 75 %
Entre 6 ans et 11 ans	40 jours à 90 % puis 40 jours à 75 %
Entre 11 ans et 16 ans	50 jours à 90 % puis 50 jours à 75 %
Entre 16 ans et 21 ans	60 jours à 90 % puis 60 jours à 75 %
Entre 21 ans et 26 ans	70 jours à 90 % puis 70 jours à 75 %
Entre 26 ans et 31 ans	80 jours à 90 % puis 80 jours à 75 %
A partir de 31 ans	90 jours à 90 % puis 90 jours à 75 %

Lors de chaque arrêt de travail, l'indemnisation commence à compter du 1^{er} jour d'absence si celui-ci est consécutif à un accident de travail, accident de trajet ou maladie professionnelle et à compter du 8^e jour d'absence en cas de maladie ou accident de la vie privée.

6.2. Relais mensualisation

A l'expiration de cette indemnisation obligatoire (qui vise la garantie mensualisation), les salariés bénéficient d'une indemnité journalière complémentaire égale à 25 % du salaire défini ci-dessous jusqu'à la reprise du travail et au plus tard jusqu'au 1 095^e jour d'arrêt de travail.

Le salaire pris en compte pour le calcul des indemnités journalières complémentaires est celui qui est retenu pour le calcul des indemnités journalières légales.

En tout état de cause, les indemnités journalières dues au titre du présent accord cumulées avec d'autres indemnités, prestations de même nature ou fraction de salaire versée par l'employeur, 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.

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

En cas de rupture du contrat de travail intervenant avant la fin de la période d'indemnisation, les indemnités journalières complémentaires continuent à être versées au niveau atteint au jour de la rupture du contrat de travail.

Article 7

Garantie incapacité permanente

Les salariés bénéficient, en cas d'invalidité résultant d'une maladie ou d'un accident de la vie privée, ou d'incapacité permanente de travail résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, d'une rente versée chaque mois appelée garantie incapacité permanente.

Cette garantie consiste dans le versement d'une rente complémentaire à celle versée par la MSA au titre du régime de base.

Elle est versée mensuellement dès la date de reconnaissance de l'incapacité permanente par le régime de base et ce jusqu'à la date d'attribution d'une pension de vieillesse à taux plein, s'il y a lieu.

Cette rente complémentaire est égale à 25 % du salaire de référence pour les salariés percevant une pension d'invalidité de catégorie 2 ou 3 et pour les salariés percevant une rente accident de travail pour un taux d'incapacité au moins égal à 2/3.

Le salaire de référence est fixé sur le calcul du régime de base servant à calculer le montant de la rente.

En tout état de cause, l'indemnisation complémentaire ne peut excéder le salaire net perçu par le salarié lorsqu'il était en activité.

Cette rente d'invalidité est maintenue à l'intéressé aussi longtemps qu'il perçoit une pension de la MSA ou du régime de base et est suspendue si la MSA suspend le versement de sa propre pension.

Elle cesse lorsque le salarié fait valoir ses droits à retraite.

Les rentes complémentaires versées par Agri-Prévoyance sont revalorisées selon les mêmes modalités que les pensions et rentes du régime de base.

Article 8

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 patronales » visée à l'article 11.2 du présent accord.

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

Article 9

Dispositions communes

Les garanties du présent régime cessent à la rupture du contrat de travail sous réserve :

- du maintien des prestations incapacité temporaire ou incapacité permanente en cours de service ;
- du maintien de la garantie décès aux bénéficiaires de prestations incapacité temporaire ou incapacité permanente durant toute la période de versement de celles-ci.

Article 10

Antériorité et adhésion

10.1. 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, à Agri-Prévoyance en application des modalités fixées 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 par l'accord 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 de prévoyance de niveau égal ou inférieur, doivent le résilier de manière à rejoindre le régime conventionnel à compter de la date de son entrée en vigueur.

10.2. Adhésion

Agri-Prévoyance, nouvel organisme assureur, assure les revalorisations des indemnités journalières, rentes incapacité permanente d'origine professionnelle et non professionnelles en cours de service par l'ancien organisme assureur au jour de la résiliation ainsi que les prestations différées liées à l'aggravation du risque, selon les modalités prévues avec lui.

Le bénéfice des garanties décès est quant à lui maintenu par l'ancien organisme assureur qui verse aux bénéficiaires des indemnités journalières complémentaires ou des rentes d'incapacité permanente d'origine professionnelles et non professionnelles.

Toutefois, le bénéfice des garanties décès sera versé par Agri-Prévoyance si :

- d'une part, les entreprises concernées communiquent un état détaillé des bénéficiaires des garanties décès, 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 11

Cotisations

11.1. Assiette

Les cotisations finançant la garantie décès, les garanties incapacité temporaire et incapacité permanente ainsi que l'assurance des charges sociales patronales sont appelées pour tous les salariés non cadres, dès l'entrée dans l'entreprise, sur la base des rémunérations brutes prises en compte dans la limite de 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale, servant au calcul des cotisations d'assurances sociales.

11.2. Taux de cotisations et répartitions

Pour tous les employeurs et les salariés, le taux conventionnel global des cotisations destinées au financement des prestations définies à l'article 4 est de 0,92 %.

Détail des cotisations par garantie et répartition employeur-salarié

(En pourcentage.)

GARANTIE	TOTAL	EMPLOYEUR	SALARIÉ
Décès	0,21	0,03	0,18

GARANTIE	TOTAL	EMPLOYEUR	SALARIÉ
Incapacité temporaire :			
– mensualisation	0,32	0,32	0
– relais mensualisation	0,15	0	0,15
Assurance charges sociales patronales	0,11	0,11	0
Incapacité permanente	0,13	0	0,13
Total	0,92	0,46	0,46

11.3. Appel et recouvrement des cotisations

A compter de la date d'effet du présent accord, les cotisations sont appelées et recouvrées par la mutualité sociale agricole pour le compte de l'organisme assureur selon les modalités définies entre l'organisme assureur et la mutualité sociale agricole.

Le règlement des cotisations est obligatoirement assuré par l'employeur et sous sa responsabilité.

Les cotisations salariales sont précomptées par l'employeur sur le salaire.

11.4. 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 (parts patronale et salariale).

Toutefois, en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident (toutes origines) et maternité, les garanties sont maintenues sans versement de cotisation.

Article 12

Clause de réexamen

Le régime de prévoyance mis en œuvre par cet 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, 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.

En cas de suppression de garantie suite à la révision du présent accord, Agri-Prévoyance poursuivra le versement au niveau atteint des prestations en cours de service au moment de la révision.

En cas de changement d'organisme assureur :

- les prestations incapacité temporaire et permanente en cours de service seront maintenues par Agri-Prévoyance à leur niveau atteint au jour du changement d'organisme ;
- la couverture décès sera également maintenue aux salariés ou anciens salariés indemnisés par Agri-Prévoyance au titre des garanties incapacité temporaire et permanente prévues au présent accord.

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 des prestations en cours de service, avec le nouvel organisme assureur et tout autre organisme pouvant assurer ce type de prestation.

Article 13

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 spécifique 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 14

Dénonciation

L'accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties.

Les modalités de dénonciation sont celles définies dans l'article L. 2261-9 du code du travail.

Article 15

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.

Article 16

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2012.

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

Fait à Paris, le 10 janvier 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Association française des parcs zoologiques (AFPZ).

Syndicats de salariés :

FGA CFDT ;

CFTC-Agri ;

FGTA FO ;

FNAF CGT ;

SNCEA CFE-CGC.