

Brochure n° 3612

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 7001. – COOPÉRATIVES ET SOCIÉTÉS**  
**D'INTÉRÊT COLLECTIF AGRICOLE BÉTAIL ET VIANDE**

---

ACCORD DU 15 NOVEMBRE 2012

RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : *AGRS1397106M*  
IDCC : 7001

---

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande ont institué le 25 février 2003 un accord collectif national visant à mettre en place un régime de prévoyance destiné à couvrir l'ensemble des salariés relevant de cette convention collective. Ce régime de prévoyance comprend les garanties suivantes :

- décès ;
- incapacité ;
- invalidité 1<sup>re</sup>, 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> catégories.

Par ailleurs, ce régime couvre également les garanties spécifiques aux risques professionnels, tels que :

- l'incapacité partielle d'origine professionnelle ;
- l'incapacité totale d'origine professionnelle ou non professionnelle.

Cependant, étaient exclus des garanties « incapacité » les personnels couverts par la garantie « incapacité à la conduite » prévue, à l'origine, par l'avenant n° 75 du 8 février 1990, auquel s'est substitué l'avenant n° 110 du 25 novembre 2004, modifié par l'avenant n° 123 du 23 septembre 2009.

Aussi, dans un souci de clarification, les partenaires sociaux ont décidé de :

- refondre l'ensemble de ces textes relatifs à la prévoyance des salariés relevant de la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande en un seul accord ;
- procéder à des aménagements de garanties ;
- mettre le présent accord en conformité avec le décret du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire.

A cet égard, il est précisé que les partenaires sociaux ont mis en place, via le présent accord, un régime de prévoyance collectif et obligatoire. Toutefois, compte tenu de la spécificité de certaines professions au sein de la branche, ce régime de prévoyance prévoit des garanties « incapacité » dont le service des prestations est subordonné au respect de certaines conditions. Aussi, les partenaires sociaux s'engagent à procéder à une renégociation desdites garanties si ces dernières ne sont pas conformes au régime social de faveur.

Le présent accord supprime et remplace les textes suivants, à compter de sa date d'effet :

- l'accord collectif national du 25 février 2003 relatif à la création d'un régime conventionnel de prévoyance ;
- l'avenant n° 110 du 25 novembre 2004 ;
- l'avenant n° 123 du 23 septembre 2009.

Le présent accord est applicable obligatoirement aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande du 21 mai 1969.

Les dispositions du présent accord se substituent, dès leur date d'entrée en vigueur, à l'ensemble des dispositions relatives à la prévoyance contenues dans les accords antérieurs.

## TITRE I<sup>ER</sup>

### RÉGIME DE PRÉVOYANCE

#### Article 1<sup>er</sup>

##### *Bénéficiaires*

Est bénéficiaire du régime de prévoyance l'ensemble des salariés titulaires d'un contrat de travail relevant des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande du 21 mai 1969.

#### Article 2

##### *Garanties*

Les bénéficiaires visés à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord bénéficient des garanties ci-après.

#### Article 2.1

##### *Garantie décès toutes causes*

En cas de décès du salarié quelle qu'en soit la cause, il est prévu le versement des prestations suivantes :

GARANTIES	NIVEAU DES PRESTATIONS
Capital décès de base	100 % du salaire brut annuel
Majoration conjoint	50 % du salaire brut annuel
Majoration enfant à charge	25 % du salaire brut annuel
Rente éducation (*)	6 % du salaire brut annuel jusqu'à son 12 <sup>e</sup> anniversaire 8 % du salaire brut annuel de son 12 <sup>e</sup> à son 18 <sup>e</sup> anniversaire 10 % du salaire brut annuel de son 18 <sup>e</sup> à son 26 <sup>e</sup> anniversaire, si celui-ci est apprenti, étudiant ou demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi et non indemnisé par le régime d'assurance chômage 10 % du salaire brut annuel, sans limitation de durée, pour l'enfant de plus de 26 ans reconnu avant son 21 <sup>e</sup> anniversaire en état d'invalidité équivalente 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'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civile
(*) Le montant de la rente éducation est doublé si l'enfant est orphelin de père et mère.	

Le salaire brut annuel servant au calcul du capital décès de base est le salaire brut perçu par le salarié au cours des 12 mois précédant l'événement ouvrant droit aux garanties du régime de prévoyance, limité à la tranche B.

Le salaire de base servant au calcul de la rente éducation correspond au salaire effectivement versé au participant dans sa dernière catégorie d'emploi par l'entreprise qui l'occupait en dernier lieu

et qui a donné lieu au paiement de cotisations OCIRP au titre de l'année précédant l'événement ouvrant droit aux prestations.

## **Article 2.2**

### *Garantie allocation obsèques*

La garantie a pour objet le versement au salarié bénéficiaire d'une indemnité forfaitaire fixée à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au jour du décès du conjoint, du cocontractant d'un Pacs, du concubin ou d'un enfant à charge du salarié.

## **Article 2.3**

### *Garantie incapacité temporaire de travail*

#### Nature de la prestation

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie, un accident du travail, de trajet ou une maladie professionnelle ou un accident de la vie privée, il est servi des indemnités journalières complémentaires dans les conditions déterminées ci-après.

#### Point de départ de la prestation

Le versement d'indemnités journalières prévues au titre de la garantie incapacité de travail intervient après une période de franchise de 90 jours, consommée sur un ou plusieurs arrêts de travail décomptés sur l'exercice civil de survenance et selon les modalités définies ci-dessous.

Dès le premier jour suivant le délai de franchise en cas de :

- continuité d'indemnisation pour un arrêt de travail en cours ;
- nouvel arrêt de travail lié à une même affection intervenant moins de 6 mois après une reprise.

Après un nouveau délai de franchise en cas de tout nouvel arrêt de travail dont la cause n'est pas liée à un ou des arrêts précédents. Ce nouveau délai de franchise est fixé à 30 jours continus, ou discontinus dans le cas d'arrêts de travail successifs liés à une même affection et espacés de moins de 6 mois.

#### Montant de la prestation

Les salariés en arrêt de travail remplissant les conditions définies ci-dessus bénéficient d'une indemnisation à hauteur de 78 % de la 365<sup>e</sup> partie du salaire brut annuel, sous déduction des indemnités journalières brutes du régime social de base (MSA ou sécurité sociale).

#### Durée de service et cessation de la prestation

Les prestations complémentaires sont versées tant que la période d'incapacité est indemnisée par le régime social de base (MSA ou sécurité sociale) au titre des indemnités journalières, soit au plus tard jusqu'au 1 095<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail. Elles cessent dans les cas suivants :

- lors de la reprise totale du travail ;
- lors de la mise en invalidité ;
- au décès ;
- à la liquidation de la pension vieillesse.

#### Limitation de la prestation

Le cumul des prestations du régime de base, des prestations du régime complémentaire de prévoyance et d'un éventuel revenu d'activité ou de remplacement ne peut en aucun cas dépasser 100 % du salaire net d'activité.

## Salaire pris en compte pour le calcul de la prestation

Le salaire brut annuel servant de base au calcul des prestations incapacité est le salaire brut perçu par le salarié au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail ouvrant droit aux garanties du régime de prévoyance, limité à la tranche B.

### Article 2.4

#### *Invalidité 1<sup>re</sup>, 2<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup> catégorie (incapacité permanente)*

L'invalidité est définie par référence au régime de base de sécurité sociale tel que prévu aux articles L. 341-1 et suivants du code de la sécurité sociale qui s'appliquent au régime de protection sociale des salariés agricoles.

En vue de la détermination du montant de la pension, les invalides sont classés comme suit :

- 1<sup>re</sup> catégorie : invalides capables d'exercer une activité rémunérée ;
- 2<sup>e</sup> catégorie : invalides absolument incapables d'exercer une profession ;
- 3<sup>e</sup> catégorie : invalides absolument incapables d'exercer une profession et qui, en outre, sont dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour accomplir les actes ordinaires de la vie.

#### Invalidité 1<sup>re</sup> catégorie

Le salarié classé en invalidité 1<sup>re</sup> catégorie bénéficie d'une rente versée à hauteur de 50 % du salaire brut annuel, sous déduction de celle versée par le régime social de base (MSA ou sécurité sociale).

L'incapacité consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle est assimilée à une invalidité 1<sup>re</sup> catégorie lorsque le taux d'incapacité est égal ou supérieur à 33 % et inférieur à 66 %.

#### Invalidité 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> catégories

Le salarié classé en invalidité 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie bénéficie d'une rente versée à hauteur de 76 % du salaire brut annuel, sous déduction de celle versée par le régime social de base (MSA ou sécurité sociale).

L'incapacité consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle est assimilée à une invalidité 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie lorsque le taux d'incapacité est égal ou supérieur à 66 %.

#### Dispositions communes aux catégories d'invalides

La rente d'invalidité est servie aussi longtemps que l'assuré bénéficie d'une rente du régime social de base (MSA ou sécurité sociale).

Les prestations cessent à la date de liquidation de la pension vieillesse du régime social de base, ou en cas de décès.

Le cumul des prestations du régime de base, des prestations du régime complémentaire de prévoyance et d'un revenu éventuel d'activité ou de remplacement ne peut en aucun cas dépasser 100 % du salaire net qu'aurait perçu l'intéressé s'il avait continué à travailler normalement.

Le salaire brut annuel servant de base au calcul des prestations invalidité est le salaire brut perçu par le salarié au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail ouvrant droit aux garanties du régime de prévoyance, limité à la tranche B.

### Article 2.5

#### *Inaptitude partielle d'origine professionnelle*

Le bénéfice de la garantie est ouvert aux salariés remplissant cumulativement les conditions suivantes :

- justifier d'une ancienneté de 10 ans dans la profession ;

- ne pas être couvert par la garantie inaptitude à la conduite prévue au titre II du présent accord ;
- ne pas être pris en charge au titre des garanties incapacité temporaire de travail et invalidité définies aux articles 2.3 et 2.4 du présent accord ;
- être reconnu inapte au poste occupé par le médecin du travail du fait d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ;
- être reclassé dans l'entreprise dans un autre emploi entraînant une diminution de salaire.

#### Détermination de l'ancienneté dans la profession

Pour la détermination de l'ancienneté dans la profession au titre de la garantie inaptitude partielle d'origine professionnelle, est pris en compte l'ensemble des périodes de travail salarié effectif (ou assimilées comme telles par la loi ou les conventions collectives nationales n° 3179 ou IDCC 1534 et n° 3612 ou IDCC 7001), et matérialisées par un contrat de travail, dans une entreprise relevant de la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande ou de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes, dans leur totalité, quelles que soient les périodes intermédiaires de travail dans une entreprise ne relevant pas des conventions collectives nationales précitées.

Lorsque ces périodes intermédiaires comprennent des périodes de chômage, indemnisées par le régime d'assurance chômage, celles-ci seront prises en compte pour la détermination de l'ancienneté dès lors qu'elles seront inférieures à 12 mois consécutifs.

Le salarié remplissant les conditions définies ci-dessus perçoit une rente égale à 50 % du différentiel entre le salaire de référence avant reclassement et le salaire de référence après reclassement, dans la limite d'une indemnisation égale à 15 % du salaire de référence avant reclassement.

Le salaire mensuel servant de référence au calcul des prestations inaptitude partielle est :

- d'une part, 1/12 du salaire annuel brut perçu par le salarié au cours des 12 mois précédant l'ouverture du droit à la garantie du régime inaptitude, limité à la tranche B, à l'exclusion des éléments de rémunération à caractère exceptionnel ;
- d'autre part, 1/12 du nouveau salaire annuel brut que percevra le salarié au cours des 12 mois suivant l'ouverture du droit à la garantie du régime inaptitude, limité à la tranche B.

L'indemnisation cesse dans les cas suivants :

- décès du salarié ;
- attribution d'une pension d'invalidité ou d'une rente accident du travail ;
- liquidation de la pension vieillesse du régime de base (MSA ou sécurité sociale) ;
- rupture du contrat de travail ;
- réintégration au poste de travail initial en cas d'amélioration des capacités physiques constatées par le médecin du travail ou à un poste dont la rémunération est équivalente au poste initial ;
- bénéfice d'un régime de préretraite totale.

### Article 2.6

#### *Inaptitude totale d'origine professionnelle ou non professionnelle*

##### Conditions communes aux garanties inaptitude totale d'origine professionnelle ou non professionnelle

Compte tenu des contraintes inhérentes aux métiers dans la profession, le bénéfice des garanties inaptitude totale d'origine professionnelle ou non professionnelle est ouvert aux salariés remplissant cumulativement les conditions suivantes :

- ne pas être couvert par la garantie inaptitude à la conduite prévue au titre II du présent accord ;
- ne pas être pris en charge au titre des garanties définies aux articles 2.3 et 2.4 du présent accord ;

- être reconnu totalement inapte à exercer tout poste dans l'entreprise par le médecin du travail, et ce quelle qu'en soit la cause.

#### Détermination de l'ancienneté dans la profession

Pour la détermination de l'ancienneté dans la profession au titre des garanties inaptitude totale d'origine professionnelle ou non professionnelle, est pris en compte l'ensemble des périodes de travail salarié effectif (ou assimilées comme telles par la loi ou les conventions collectives nationales n° 3179 ou IDCC 1534 et n° 3612 ou IDCC 7001), et matérialisées par un contrat de travail, dans une entreprise relevant de la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande ou de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes, dans leur totalité, quelles que soient les périodes intermédiaires de travail dans une entreprise ne relevant pas des conventions collectives nationales précitées.

Lorsque ces périodes intermédiaires comprennent des périodes de chômage, indemnisées par le régime d'assurance chômage, celles-ci seront prises en compte pour la détermination de l'ancienneté dès lors qu'elles seront inférieures à 12 mois consécutifs.

#### Salaire pris en compte pour le calcul des prestations

Le salaire brut annuel servant de base au calcul des prestations inaptitude totale est le salaire brut perçu par le salarié au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail ouvrant droit aux garanties du régime de prévoyance, limité à la tranche B.

#### Cessation des prestations

L'indemnisation cesse dans les cas suivants :

- décès du salarié ;
- nouvel emploi retrouvé à un niveau égal ou supérieur de rémunération (le niveau de rémunération est apprécié selon le salaire annuel de référence) ;
- ouverture des droits à taux plein de la pension vieillesse du régime de base (MSA ou sécurité sociale) ;
- bénéfice d'un régime de préretraite totale.

### Article 2.6.1

#### *Inaptitude totale d'origine non professionnelle*

Outre les conditions communes décrites à l'article 2.6, le bénéfice de la garantie inaptitude totale d'origine non professionnelle est subordonné au respect des conditions suivantes :

- justifier d'une ancienneté de 5 ans dans la profession ;
- être âgé de 55 ans au moins.

Le salarié remplissant l'ensemble des conditions définies ci-dessus perçoit, à compter de la date de rupture de son contrat de travail, une rente égale à 15 % du salaire brut de référence.

### Article 2.6.2

#### *Inaptitude totale d'origine professionnelle*

Les salariés respectant les conditions communes définies à l'article 2.6 ci-dessus et justifiant d'une condition d'ancienneté de 5 ans dans la profession bénéficient des prestations ci-après :

- salariés de 50 ans et moins de 55 ans : 15 % du salaire annuel brut de référence ainsi qu'une rente complémentaire versée pour le financement d'actions de formation, dans la limite de 10 % du salaire annuel brut de référence, sous réserve de justifier d'une attestation de formation. Cette rente complémentaire pourra être utilisée durant les deux premières années pour accompagner le salarié licencié dans son projet de réinsertion professionnelle compte tenu des difficultés éventuelles de retour à l'emploi ;

- salariés de 55 ans et moins de 57 ans : 25 % du salaire annuel brut de référence ainsi qu'une rente complémentaire versée pour le financement d'actions de formation, dans la limite de 12 % du salaire annuel brut de référence, sous réserve de justifier d'une attestation de formation. Cette rente complémentaire pourra être utilisée durant les deux premières années pour accompagner le salarié licencié dans son projet de réinsertion professionnelle compte tenu des difficultés éventuelles de retour à l'emploi ;
- salariés de 57 ans et plus : 30 % du salaire annuel brut de référence ainsi qu'une rente complémentaire versée pour le financement d'actions de formation, dans la limite de 15 % du salaire annuel brut de référence, sous réserve de justifier d'une attestation de formation. Cette rente complémentaire pourra être utilisée durant les deux premières années pour accompagner le salarié licencié dans son projet de réinsertion professionnelle compte tenu des difficultés éventuelles de retour à l'emploi.

Pour le bénéfice des prestations indiquées ci-dessus, l'âge du salarié est apprécié au jour de la déclaration d'incapacité totale d'origine professionnelle ; l'évolution ultérieure de l'âge du salarié n'a donc pas d'incidence sur l'évolution du niveau des prestations ci-dessus.

L'indemnisation persiste totalement ou partiellement dans les cas suivants :

- nouvel emploi retrouvé à un niveau inférieur de rémunération à celui de l'emploi ayant donné lieu à une décision d'incapacité totale, jusqu'à concurrence de la rente prévue ci-dessus ;
- nouvel emploi retrouvé à temps partiel générant une diminution de la rémunération par rapport à l'emploi initial, ayant donné lieu à une décision d'incapacité totale, jusqu'à concurrence de la rente prévue ci-dessus.

### Article 3

#### *Revalorisations*

A la fin de chaque exercice civil, le conseil d'administration de CCPMA Prévoyance fixe, pour l'exercice civil suivant, la valeur du point servant à la revalorisation du salaire de référence pour le calcul des prestations servies par CCPMA Prévoyance ainsi que sa date d'effet.

S'agissant plus spécifiquement de la garantie incapacité partielle d'origine professionnelle, telle que prévue à l'article 2.5 du présent accord, l'indemnisation sera révisée chaque année en fonction :

- du nouveau salaire brut annuel ;
- du salaire avant reclassement ayant servi de base au calcul de la prestation, réévalué en fonction des augmentations conventionnelles de salaire, de l'évolution des primes d'ancienneté et de fin d'année conventionnelles appliquées dans la branche.

Pour les rentes éducation prévues par le présent accord, la revalorisation des prestations relève de la décision du conseil d'administration de l'OCIRP.

### Article 4

#### *Cotisations et répartition*

Taux de cotisations applicables à l'ensemble des salariés  
à l'exception des chauffeurs salariés visés au titre II du présent accord

Les taux de cotisations assis sur le salaire brut annuel limité à la tranche B sont définis comme suit :

(En pourcentage.)

GARANTIES	PART SALARIALE	PART EMPLOYEUR	TOTAL
Incapacité temporaire	0,20	0,19	0,39
Incapacité permanente (invalidité)	0,13	0,22	0,35



GARANTIES	PART SALARIALE	PART EMPLOYEUR	TOTAL
Inaptitude partielle d'origine professionnelle	0,03	0,05	0,08
Inaptitude totale d'origine professionnelle ou non	0,01	0,01	0,02
Décès	0,08	0,21	0,29
Rente éducation	0,02	0,10	0,12
Obsèques	0,01	0,01	0,02
Total	0,48	0,79	1,27

Les taux de cotisations sont répartis globalement à hauteur de :

- 62,20 % à la charge de l'employeur ;
- 37,80 % à la charge du salarié.

Pour les personnels cadres et assimilés définis aux articles 4 et 4 *bis* de la convention collective nationale du 14 mars 1947, la participation de l'employeur défini ci-dessus entre dans le champ d'application de l'article 7 de ladite convention (couverture du risque décès des salariés cadres et assimilés).

## TITRE II

### GARANTIE INAPTITUDE À LA CONDUITE

#### Article 5

*Inaptitude à la conduite. – Garantie spécifique aux chauffeurs salariés*

#### Bénéficiaires de la garantie

Bénéficient de la garantie inaptitude à la conduite les salariés répondant aux conditions suivantes :

- les salariés « chauffeurs » affectés d'une manière effective et permanente à un des emplois de conduite cités par la convention collective nationale des coopératives SICA bétail et viande, dont la durée de travail est au moins égale à 800 heures par an et affectés à la conduite de véhicules nécessitant la possession du permis C, EC ou D, sous réserve qu'ils justifient, à la date d'inaptitude à la conduite, des conditions d'ancienneté suivantes :
  - de 15 ans s'ils sont âgés de moins de 50 ans ;
  - de 16 ans s'ils sont âgés de moins de 49 ans ;
  - de 17 ans s'ils sont âgés de moins de 48 ans.

Il est toutefois précisé que les salariés « chauffeurs » ne remplissant pas les conditions d'ouverture du droit à cette prestation telles que définies ci-dessus bénéficient des garanties inaptitude partielle d'origine professionnelle (art. 2.5 du présent accord) et inaptitude totale d'origine professionnelle ou non professionnelle (art. 2.6 du présent accord).

#### Objet de la garantie

La garantie a pour objet la couverture du risque inaptitude à la conduite, pour raisons médicales, ayant entraîné la perte de l'emploi de conduite consécutive :

- au retrait de permis de conduire pour une durée indéterminée ;
- au retrait du certificat spécial de capacité prononcé par le service de la médecine du travail dûment habilité ;
- à la déclaration d'inaptitude définitive à la conduite par le médecin du travail sans que le salarié ait fait pour autant l'objet d'une décision de retrait du permis de conduire ou de certificat spécial de capacité à la conduite.



Sont exclus de la garantie les cas résultant :

- de l'éthylisme ;
- de la mutilation volontaire ;
- de causes médicales déjà présentes de façon indiscutable, lors du dernier renouvellement du permis effectué avant l'âge d'admission en tant que bénéficiaire de la garantie et qui faisaient parties d'affections incompatibles avec la délivrance ou le maintien du permis C, EC, D telles que fixées par l'arrêté du 21 décembre 2005 du ministre chargé des transports et les arrêtés ultérieurs qui viendraient le réactualiser.

#### Modalités de prise en charge

La demande de prise en charge est présentée par le salarié ou l'entreprise.

Toute fausse déclaration entraînera :

- le refus du dossier ;
- l'annulation du paiement des prestations.

Un médecin expert, choisi par l'institution de prévoyance, sur la liste des médecins agréés auprès des tribunaux, est seul habilité à statuer sur la prise en charge des salariés considérés comme définitivement inaptes à la conduite.

En cas de désaccord entre le salarié et le médecin expert choisi par l'institution de prévoyance, les deux parties désignent un médecin arbitre dont la décision sera définitive.

#### Durée de versement des prestations

Le droit à prestations est acquis, après décision, du jour de la reconnaissance de l'inaptitude à la conduite par le médecin expert de l'institution, jusqu'au jour où intervient :

- soit l'ouverture des droits à taux plein pour une pension de retraite ;
- soit la prise en charge par le régime d'assurance chômage (Pôle emploi) ;
- soit la reprise d'une activité professionnelle dans un des emplois de conduite cités par la convention collective nationale des coopératives SICA bétail et viande, dont la durée de travail est au moins égale à 800 heures par an et affectés à la conduite de véhicules nécessitant la possession du permis C, EC ou D ;
- soit la cessation de l'un des motifs ayant entraîné la perte de l'emploi de conduite, tel que visé ci-dessus dans le point relatif à l'objet de la garantie.

#### Montant de la prestation

La prestation servie en cas d'inaptitude à la conduite est égale à 35 % de la dernière rémunération.

Le montant de la prestation est calculé sur la base de la moyenne des rémunérations totales brutes, hors frais professionnels, que l'intéressé a ou aurait perçues au cours des 12 derniers mois précédant la date de reconnaissance de l'inaptitude à la conduite. Elle est revalorisée selon l'évolution du point de retraite complémentaire ARRCO.

#### Limitation de la prestation

Le bénéfice de la prestation ne peut conduire à un cumul avec toute autre disposition résultant d'un accord individuel ou collectif ayant pour objet de couvrir le risque inaptitude pour raisons médicales ayant entraîné la perte de l'emploi de conduite.

#### Reclassement dans l'entreprise

Lorsque le salarié inapte à la conduite, bénéficiaire de la garantie, est reclassé dans l'entreprise, la prestation perçue par l'intéressé au titre de la présente garantie ne peut être supérieure à la différence entre 90 % du montant brut, hors frais professionnels, de la rémunération totale revalorisée (sur la base du taux d'évolution du salaire moyen mensuel de la catégorie professionnelle concernée),

perçue au titre de l'ancien emploi de conduite et le montant brut de la rémunération perçue au titre du nouvel emploi, hors frais professionnels.

#### Taux de cotisation des chauffeurs salariés

Les taux de cotisations applicables aux chauffeurs salariés pour les prestations prévues au titre I<sup>er</sup> et au titre II du présent accord sont définis comme suit :

(En pourcentage.)

GARANTIES	PART SALARIALE	PART EMPLOYEUR	TOTAL
Incapacité temporaire	0,20	0,19	0,39
Incapacité permanente (invalidité)	0,13	0,22	0,35
Inaptitude à la conduite	0,06	0,09	0,15
Décès	0,08	0,21	0,29
Rente éducation	0,02	0,10	0,12
Obsèques	0,01	0,01	0,02
Total	0,50	0,82	1,32

Les taux de cotisations sont assis sur le salaire brut annuel limité à la tranche B.

Le taux de cotisation pour la garantie inaptitude spécifique aux chauffeurs salariés s'établit à 0,15 %, la cotisation étant répartie à raison de 60 % à la charge de l'employeur et 40 % à la charge du salarié.

### TITRE III

#### DISPOSITIONS GÉNÉRALES

##### Article 6

###### *Désignation des organismes assureurs*

Les partenaires sociaux ont désigné :

- CCPMA Prévoyance, sise 21, rue de la Bienfaisance, 75008 Paris, pour assurer la mutualisation des garanties prévues au présent accord, à l'exclusion des rentes d'éducation ;
- l'OCIRP, sis 10, rue Cambacérès, 75008 Paris, pour assurer la mutualisation de la garantie rente d'éducation. CCPMA Prévoyance reçoit délégation de la part de l'OCIRP pour appeler les cotisations et payer les prestations.

Ces désignations sont établies, conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, pour une durée maximale de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord. Les partenaires sociaux se réuniront au plus tard 6 mois au moins avant l'échéance quinquennale pour réexaminer les modalités de la mutualisation du régime, vérifier que les objectifs professionnels sont réalisés dans les meilleures conditions, et apprécier les perspectives d'évolution du régime.

##### Article 7

###### *Comité national paritaire de suivi*

Un comité national paritaire de suivi de l'accord, composé d'un représentant de chacune des organisations syndicales et d'un nombre égal de membres de l'organisation patronale, est chargé d'étudier l'ensemble des questions posées par l'application de ce régime et de veiller à son bon fonctionnement par les organismes assureurs désignés.

Ce comité se réunira une fois par an. L'assureur sera chargé au cours de cette réunion de présenter son rapport sur les comptes de la convention selon les dispositions de l'article 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et de l'article 4 du décret d'application n° 90-769 du 30 août 1990.

## **Article 8**

### *Changement d'organisme assureur*

En cas de changement d'organisme assureur ou de résiliation du contrat d'assurance :

- les prestations incapacité, les rentes invalidité et les rentes éducation en cours de service seront maintenues à leur niveau atteint à la date de la résiliation par les organismes assureurs ;
- les garanties décès sont maintenues au profit des salariés ou anciens salariés bénéficiant de prestations incapacité ou invalidité.

La revalorisation des prestations sera assurée par le nouvel organisme assureur.

## **Article 9**

### *Incidences d'un changement de champ conventionnel*

Toute entreprise ne relevant plus du champ d'application conventionnel tel que défini dans le présent accord de branche sera tenue de payer une indemnité de résiliation conformément aux dispositions de l'article 31 de la loi Evin n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

Cette indemnité de résiliation correspond au différentiel entre le montant des provisions permettant de couvrir intégralement les engagements en application des articles 7 et 7-1 de la loi Evin et les provisions effectivement constituées à la date de résiliation du contrat d'assurance.

Cette indemnité de résiliation sera également due en cas de non-reconduction des organismes assureurs désignés à l'article 6 ci-dessus.

## **Article 10**

### *Révision. – Dénonciation*

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision totale ou partielle conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

La demande de révision devra être adressée par l'une des parties signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement à l'ensemble des signataires et adhérents par lettre recommandée avec avis de réception. Les négociations devront être ouvertes dans les 3 mois suivant la saisine.

Le présent accord peut être dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de l'accord. Elle est déposée dans des conditions prévues par voie réglementaire.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouvel accord, ou à défaut pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration d'un délai de préavis de 3 mois.

## **Article 11**

### *Date d'effet*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2013.

Une notice d'information sera rédigée par CCPMA Prévoyance et remise par l'employeur à chaque salarié de l'entreprise afin de lui faire connaître les caractéristiques du régime (détail des garanties, désignation de l'organisme assureur, formalités de prise en charge, exclusions).

## **Article 12**

### *Dépôt et extension*

Etabli en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, le présent accord est mis à disposition en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives et est déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

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

Fait à Paris, le 15 novembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

Coop de France bétail et viande.

**Syndicats de salariés :**

FGTA FO ;

CFTC-Agri ;

UNSA2A ;

SNCOA CFE-CGC.