

**Convention collective**  
**IDCC : 9112. – EXPLOITATIONS AGRICOLES**  
**DE LA ZONE VITICOLE**  
**(Aude)**  
**(21 juillet 1998)**  
(Etendue par arrêté du 19 octobre 1998,  
*Journal officiel* du 22 octobre 1998)

---

**AVENANT N° 41 DU 3 JUILLET 2014**

NOR : AGRS1497298M  
IDCC : 9112

---

Entre :

Le syndicat des employeurs de main-d'œuvre de la zone viticole du département de l'Aude,

D'une part, et

La section fédérale FO de l'Aude et le SYNFOCA ;

L'UD CGT de l'Aude ;

Le SNCEA CFE-CGC de l'Aude ;

Le syndicat de l'agriculture CFTC du golfe du Lion,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Dans le cadre de la mise en conformité de la convention collective au décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire, à la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, et à l'avenant n° 3 du 9 juillet 2013 à l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, les organisations syndicales de salariés et organisations professionnelles d'employeurs agricoles ont décidé de réduire à 6 mois la condition d'ancienneté pour bénéficier de la garantie « incapacité temporaire de travail », de mettre en conformité la catégorie objective assurée ainsi que les conditions de maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail, de modifier la garantie « invalidité et incapacité permanente » et d'instaurer le dispositif de portabilité.

En conséquence, l'article 82 « Régime de prévoyance collective », à partir de sa rédaction résultant de l'avenant n° 33 du 8 juillet 2011, est modifié comme suit.

**Article 1<sup>er</sup>**

Le « 1. Salariés bénéficiaires » est modifié comme suit :

« Les dispositions du présent régime de prévoyance s'appliquent à tout salarié relevant du champ d'application de la présente convention collective et non affilié à l'AGIRC et :

– quelle que soit leur ancienneté pour les garanties « décès » ;

- ayant au moins 30 jours d'ancienneté continue dans l'entreprise ou chez le même employeur pour les garanties « arrêts de travail », à l'exception de la garantie « maintien de salaire résultant de l'article L. 1226-1 du code du travail » pour laquelle les salariés doivent justifier d'au moins 1 an d'ancienneté.

L'ancienneté est réputée acquise au premier jour du mois civil au cours duquel le salarié acquiert l'ancienneté requise. »

Les dispositions des 4.2.B et 4.2.C relatives à l'acquisition de l'ancienneté sont modifiées en conséquence.

## **Article 2**

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, entrera en vigueur le premier jour du trimestre civil qui suit la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension, et au plus tôt au 1<sup>er</sup> juin 2015 concernant les dispositions relatives à la portabilité.

## **Article 3**

A l'exception de ses cinq derniers alinéas (durée de versement et revalorisation), le 4.2.C. « Rentes en cas d'arrêt de travail » est modifié comme suit :

« En cas d'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle au taux minimum de 66,66 %, ou en cas d'invalidité reconnue par la MSA première, deuxième ou troisième catégorie telles que définies à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, le salarié ayant au moins 30 jours d'ancienneté continue chez le même employeur bénéficie d'une rente qui lui est versée directement par l'organisme assureur.

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

Le salaire de référence servant au calcul des prestations « rentes » est le salaire annuel brut soumis à cotisations sociales au cours des 12 mois civils ayant précédé l'interruption de travail, revalorisé selon les modalités prévues dans le contrat d'assurance et de gestion administrative, entre la date de l'arrêt de travail et celle du classement en invalidité ou en incapacité permanente.

Si le salarié ne compte pas 12 mois de présence à la date de l'événement, le salaire brut est reconstitué à partir du salaire moyen mensuel brut calculé sur la période travaillée par le salarié.

Le cas échéant, les éléments variables de rémunération sont intégrés dans le calcul de la moyenne mensuelle sur la base de 1/12 de leur montant.

Le salaire de référence est limité à la tranche B (soit 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale).

### **Montant des prestations en cas d'incapacité permanente**

La reconnaissance par la MSA de la stabilisation d'un état d'incapacité consécutif à un accident de travail ou à une maladie professionnelle dont le taux est au moins égal à 66,66 %, au sens de l'article L. 434.2 du code de la sécurité sociale, ouvre droit à une rente d'un montant brut annuel de 30 % du salaire de référence en sus des prestations versées par la MSA.

### **Montant des prestations en cas d'invalidité de 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie**

Le montant annuel brut de la rente versée en cas d'invalidité classée en 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie est égal à 30 % du salaire de référence en sus des prestations versées par la MSA.

### **Montant des prestations en cas d'invalidité de 1<sup>re</sup> catégorie**

Le montant annuel de la rente versée en cas d'invalidité classée en première catégorie est égal à 18 % du salaire de référence en sus des prestations versées par la MSA.

Le versement de la rente débute dès le versement d'une rente par la MSA. Elle ne peut se cumuler avec les indemnités journalières que le salarié percevait avant la décision de la MSA au titre de l'incapacité temporaire de travail prévue dans la présente convention.

Le paiement de la rente est fractionné en 4 versements trimestriels à terme échu sur présentation des originaux de la MSA. »

#### **Article 4**

Le « 6. Suspension du contrat de travail » est modifié comme suit :

« Suspension du contrat de travail pour un motif non lié à une maladie ou à un accident

En cas de suspension du contrat de travail d'une durée supérieure à 1 mois civil donnant lieu :

- soit à un maintien total ou partiel de salaire ;
- soit au versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par celui-ci ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers, le bénéfice des garanties décès, incapacité permanente est maintenu avec versement des cotisations correspondantes.

En cas de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu au maintien de tout ou partie du salaire par l'employeur et intervenant après la date d'affiliation au régime pour une autre cause que l'arrêt de travail pour maladie, maternité, accident, 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.

Suspension du contrat de travail pour maladie, accident (toutes origines) ou pour maternité

Le bénéfice des garanties en cas de décès et d'incapacité permanente professionnelle mises en place dans le cadre du régime obligatoire est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- soit d'un maintien total ou partiel de salaire ;
- soit d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par celui-ci ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers, sans versement de cotisation pour tout mois complet civil d'absence.

Si la suspension est inférieure à 1 mois, la cotisation est calculée sur le salaire et/ou le complément de salaire versé par l'employeur. »

#### **Article 5**

1. Il est inséré un « 7. Portabilité » rédigé comme suit :

##### **« 7. Portabilité**

Les salariés bénéficient, à compter du 1<sup>er</sup> juin 2015, du maintien à titre gratuit des garanties du régime en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions suivantes :

- le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation de l'assurance chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez un même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;
- le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;
- les garanties maintenues sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

- le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;
- l'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien de garanties, des conditions prévues au présent article, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après ;
- l'employeur signale le maintien des garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

Pour bénéficier du maintien, le salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme assureur, et notamment le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lesquelles les prestations sont dues. »

2. La numérotation des paragraphes suivants est ainsi modifiée :

« 8. Suivi du régime » ;

« 9. Clause de réexamen » ;

« 10. Dénonciation ».

### **Article 6**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à la DIRECCTE de Languedoc-Roussillon, unité territoriale de l'Aude, chemin de Maquens, ZI La Bouriette, BP 1006, 11850 Carcassonne Cedex 9.

Fait à Carcassonne, le 3 juillet 2014.

(Suivent les signatures.)