

Accord professionnel
PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE PRÉVOYANCE
DES SALARIÉS NON CADRES
DES EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES
(Nord)

(12 octobre 2009)

(Etendu par arrêté du 6 avril 2010,
Journal officiel du 16 avril 2010)

AVENANT N° 3 DU 13 OCTOBRE 2014

NOR : AGRS1597030M

Entre :

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles (FDSEA) du Nord ;

L'union syndicale des producteurs de grains et graines de semences du Nord ;

La fédération départementale des CUMA du Nord ;

La chambre syndicale des pépiniéristes du nord de la France ;

La chambre syndicale des horticulteurs du nord de la France,

D'une part, et

Le SGA CFDT 59 ;

La CFTC-Agri ;

L'UD FO du Nord ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Dans l'objectif de préserver le régime de prévoyance institué par l'accord départemental du 12 octobre 2009 sur le régime de prévoyance des salariés agricoles non cadres des exploitations et entreprises agricoles du Nord, les organisations syndicales de salariés et organisations professionnelles d'employeurs agricoles représentatives au plan départemental ont décidé de définir, par le présent avenant, le cadre d'application des dispositions du régime de prévoyance dans le respect de la législation (loi n° 2013-1203 du 23 décembre 2013 relative au financement de la sécurité sociale pour 2014) applicable depuis le 1^{er} janvier 2014.

Ainsi, lesdites organisations ont réalisé une procédure de mise en concurrence transparente dont les éléments figurent, pour information, en annexe I du présent avenant.

Article 1^{er}

Modification des dispositions des articles 3 à 6

Les articles 3 à 6 sont abrogés et remplacés par les dispositions suivantes :

« Article 3

Assurés et bénéficiaires du régime

Les salariés non cadres relevant du champ d'application tel que défini à l'article 1^{er} du présent accord bénéficient d'un régime de prévoyance obligatoire, à l'exclusion :

- des cadres et personnels ressortissant à la convention collective 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.

Pour les garanties où les ayants droit sont visés, ces derniers sont définis ainsi :

Conjoint : par conjoint, il faut entendre la personne mariée avec le (la) salarié(e) et non séparée de corps.

Cocontractant d'un Pacs : par cocontractant d'un Pacs, il faut entendre la personne ayant conclu un pacte civil de solidarité avec le (la) salarié(e).

Concubin : par concubin, il faut entendre la personne vivant en concubinage selon les dispositions de l'article 515-8 du code civil, avec le (la) salarié(e) depuis au moins 2 ans, sous réserve que le (la) salarié(e) soit libre au regard de l'état civil de tout lien de mariage ou de Pacs. Toutefois, la condition de durée est considérée comme remplie lorsque au moins un enfant est né de l'union ou adopté.

Enfant à charge : par enfant à charge, il faut entendre :

- les enfants du salarié (légitimes, adoptés ou reconnus, nés ou à naître) ;
- les enfants qu'il a recueillis et pour lesquels la qualité de tuteur lui est reconnue ;
- l'enfant qui a été élevé par le salarié pendant 9 ans au moins avant son 16^e anniversaire ;
- les enfants dont la qualité d'ayants droit du salarié aura été reconnue par le régime de base obligatoire,

dès lors que ces enfants remplissent l'une des conditions suivantes :

- être âgé de moins de 18 ans quelle que soit leur situation ;
- être âgé de moins de 26 ans et être étudiant, apprenti, demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi et non indemnisé à ce titre ;
- quel que soit leur âge, lorsqu'ils sont invalides au sens de la législation sociale, si l'état d'invalidité a été constaté avant leur 21^e anniversaire.

Les salariés non cadres bénéficient d'un régime qui assure les prestations suivantes dans les conditions décrites aux articles 4 à 6 :

- des indemnités journalières complémentaires à celles versées par le régime de base obligatoire, en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident ;
- une pension d'invalidité complémentaire en cas d'invalidité, d'une part, ou d'incapacité permanente d'origine professionnelle au moins égale aux 2/3, d'autre part, reconnue par le régime de base obligatoire ;
- le versement d'un capital décès, d'une rente éducation et d'une indemnité frais d'obsèques.

Article 4

Garantie incapacité temporaire

En cas d'incapacité temporaire de travail dûment justifiée par prescription médicale et ouvrant droit aux indemnités journalières légales, le salarié bénéficie d'une indemnité journalière complémentaire.

L'indemnisation perçue par le salarié est égale à :

- 40 % de la rémunération brute limitée au plafond de la sécurité sociale (tranche A) et 90 % de la rémunération brute comprise entre une et quatre fois ledit plafond (tranche B) pendant 90 jours ;
- puis 25 % de la rémunération brute limitée au plafond de la sécurité sociale (tranche A) et 75 % de la rémunération brute comprise entre une et quatre fois ledit plafond (tranche B) tant que le versement des indemnités journalières légales a lieu.

La garantie incapacité temporaire est complétée par l'assurance des charges sociales patronales dues sur les indemnités journalières complémentaires financée en totalité par l'employeur dans les conditions fixées à l'article 7.

Les conditions de versement des indemnités journalières complémentaires sont les suivantes :

1. Ancienneté

Le versement des indemnités journalières complémentaires interviendra en cas de maladie ou d'accident de la vie privée lorsque le salarié dispose à la date de l'arrêt de travail d'une ancienneté de 3 mois dans le contrat de travail.

En cas d'accident de travail, de trajet ou de maladie professionnelle, l'indemnité journalière complémentaire est versée sans condition d'ancienneté.

2. Délai de carence

Le versement des indemnités journalières complémentaires intervient après un délai de carence de 6 jours en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

En cas d'arrêt consécutif à un accident de travail, de trajet ou de maladie professionnelle, le versement des indemnités journalières complémentaires est opéré sans délai de carence.

3. Salaire de référence pour le calcul des indemnités complémentaires et revalorisation

Le salaire pris en compte pour le calcul des indemnités journalières complémentaires est celui retenu pour le calcul des indemnités journalières légales versées par le régime de base obligatoire.

L'indemnisation prévue ci-dessus ne peut avoir pour effet de servir au salarié une indemnisation nette supérieure à sa rémunération nette d'activité.

Les indemnités journalières complémentaires sont revalorisées sur décision de l'organisme assureur recommandé.

4. Rupture du contrat de travail

Lorsque la rupture du contrat de travail intervient avant la fin de la période d'indemnisation, le paiement des indemnités journalières complémentaires est maintenu tant que le régime de base obligatoire indemniserait le salarié.

5. Maintien des prestations en cours de service

Les indemnités journalières complémentaires en cours de service à la date d'entrée en vigueur de l'avenant n° 3 du 13 octobre 2014 ou résultant d'un arrêt de travail antérieur à cette même date continuent à être supportées par l'organisme assureur chez qui les droits ont été ouverts.

En revanche, les revalorisations postérieures à cette même date d'entrée en vigueur sont prises en charge par le nouvel organisme assureur choisi par l'entreprise.

Article 5

Garantie incapacité permanente (invalidité)

Les salariés bénéficient, en cas d'invalidité de catégorie 1, 2 ou 3 reconnue par le régime de base obligatoire ou en cas d'attribution d'une rente accident du travail pour une incapacité au moins égale aux 2/3, du versement d'une pension d'invalidité complémentaire aux prestations versées par le régime de base obligatoire précité.

La pension d'invalidité complémentaire est servie mensuellement à terme échu et est égale à :

- 80 % du salaire brut sous déduction de la pension d'invalidité ou de la rente incapacité servie au titre du régime de base obligatoire pour les invalides de catégories 2 et 3 ou pour les bénéficiaires d'une rente accident du travail pour une incapacité au moins égale aux 2/3 ;
- 60 % du salaire brut sous déduction de la pension d'invalidité servie au titre du régime de base obligatoire pour les invalides de catégorie 1.

1. Ancienneté

Le droit à la pension d'invalidité complémentaire est ouvert aux salariés :

- sans condition d'ancienneté en cas d'incapacité permanente d'origine professionnelle ;
- justifiant d'une ancienneté de 3 mois dans le contrat de travail en cas d'incapacité permanente d'origine privée.

2. Salaire de référence pour le calcul de la pension d'invalidité et revalorisation

Le salaire brut pris en compte pour le calcul de la pension correspond à 1/12 des salaires bruts perçus par le salarié au cours des 12 mois civils précédant la date de l'arrêt de travail ou du salaire moyen mensuel calculé sur la période travaillée par le salarié si celui-ci a moins de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

En tout état de cause, le total des prestations perçues au titre du régime de base obligatoire et du présent régime de prévoyance ne peut excéder le salaire net perçu par le salarié en activité.

Les pensions d'invalidité complémentaires sont revalorisées sur décision de l'organisme assureur recommandé.

3. Maintien des prestations en cours de service

Les pensions d'invalidité complémentaires en cours de service à la date d'entrée en vigueur de l'avenant n° 3 du 13 octobre 2014 ou résultant d'un arrêt de travail antérieur à cette même date continuent à être supportées par l'organisme assureur chez qui les droits ont été ouverts.

En revanche, les revalorisations postérieures à cette même date d'entrée en vigueur sont prises en charge par le nouvel organisme assureur choisi par l'entreprise.

Article 6

Garantie décès

Il est prévu, en cas de décès, une garantie comprenant le versement d'un capital décès, d'une rente éducation et d'une indemnité frais d'obsèques, selon les démarches administratives prévues aux conditions générales et/ou la notice d'information délivrées par l'organisme assureur recommandé.

Le versement de la garantie décès n'est assorti d'aucune condition d'ancienneté.

1. Capital décès

En cas de décès du salarié, un capital décès d'un montant égal à 100 % de son salaire annuel brut, majoré de 25 % par enfant à charge, est versé par l'organisme assureur à la demande du ou des bénéficiaires.

Le capital est versé au conjoint survivant non séparé de corps à moins que le salarié ait fixé et notifié à l'organisme assureur une répartition entre son conjoint et ses descendants, cette répartition ne pouvant réduire la part du conjoint à moins de 50 % du capital.

Le cocontractant d'un Pacs ou le concubin tels que définis à l'article 3 sont assimilés au conjoint non séparé de corps.

En l'absence de conjoint survivant non séparé de corps, le capital est versé aux descendants.

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

- aux bénéficiaires désignés par le participant ;
- aux héritiers.

Le salaire annuel brut retenu, pour calculer le montant du capital décès, est celui qui correspond au salaire brut des quatre derniers trimestres civils précédant le décès, ou le cas échéant, l'arrêt de travail pour maladie ou accident, et ayant donné lieu à cotisations.

En cas de décès avant 12 mois d'ancienneté, le capital est calculé sur la base du salaire moyen mensuel du salarié multiplié par 12 mois.

En cas d'invalidité absolue et définitive du salarié, constatée par le régime de base obligatoire (3^e catégorie), lui interdisant toute activité rémunérée et l'obligeant à être assisté d'une tierce personne pour les actes de la vie courante, le capital décès peut lui être versé, sur sa demande, de façon anticipée en une seule fois, hors majorations familiales. Le paiement anticipé met fin au paiement du capital décès.

La garantie décès couvre tous les risques de 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.

2. Rente annuelle d'éducation

En cas de décès du salarié, chaque enfant à charge au moment du décès perçoit une rente annuelle d'éducation égale à :

- 3 % du plafond annuel de la sécurité sociale s'il a moins de 11 ans ;
- 4,5 % du plafond annuel de la sécurité sociale s'il a au moins 11 ans et moins de 18 ans ;
- 6 % du plafond annuel de la sécurité sociale s'il a au moins 18 ans et moins de 26 ans.

A titre informatif, le montant du plafond annuel de la sécurité sociale en 2014 est égal à 37 548 €.

Les rentes d'éducation sont revalorisées sur décision de l'organisme assureur recommandé.

Les rentes d'éducation en cours de service à la date d'entrée en vigueur de l'avenant n° 3 du 13 octobre 2014 ou résultant d'un décès antérieur à cette même date continuent à être supportées par l'organisme assureur chez qui les droits ont été ouverts.

En revanche, les revalorisations postérieures à cette même date d'entrée en vigueur sont prises en charge par le nouvel organisme assureur choisi par l'entreprise.

3. Indemnité frais d'obsèques

En cas de décès de son conjoint non séparé de corps, de son cocontractant d'un pacte civil de solidarité, de son concubin justifiant d'au moins 2 ans de vie commune ou d'un enfant à charge, le salarié perçoit, sur sa demande déposée dans les 6 mois suivant le décès et à la condition qu'il ait lui-même réglé les frais d'obsèques, une indemnité frais d'obsèques d'un montant égal à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur à la date du décès.

A titre informatif, le montant du plafond mensuel de la sécurité sociale en 2014 est égal à 3 129 €. »

Article 2

Modification des dispositions de l'article 7

A. – Les dispositions du 2 « Taux de cotisations et répartition » de l'article 7 « Cotisations » sont abrogées et remplacées par les suivantes :

« 2. Taux de cotisations et répartition

Pour tous les employeurs et les salariés, le taux global d'appel des cotisations destinées au financement des prestations définies aux articles 4 à 6 est de 1,77 %.

Détail des cotisations par garantie et répartition employeur-salarié

(En pourcentage.)

GARANTIES	TOTAL	EMPLOYEUR	SALARIÉ
Décès	0,36	0,215	0,145
Incapacité temporaire			
Mensualisation (*)	0,38	0,38	–
Relais mensualisation	0,42	–	0,42
Assurance charges sociales patronales	0,13	0,13	–
Incapacité permanente	0,48	0,336	0,144
Total	1,77	1,061	0,709
(*) L'obligation de maintien de salaire à la charge de l'employeur résultant de la mensualisation est intégralement prise en charge par l'employeur.			

B. – L'article 7 est complété par un 5 « Portabilité » rédigé comme suit :

« 5. Portabilité

Les salariés bénéficient des dispositions légales de la portabilité sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à la prise en charge par le régime de l'assurance chômage selon les conditions définies par les textes légaux, et ce à compter de la date fixée par la loi (dispositions figurant pour information à l'annexe II de l'avenant n° 3 du 13 octobre 2014). »

Article 3

Modification des dispositions des articles 8 à 10

Les articles 8 à 10 sont abrogés et remplacés par les dispositions suivantes :

« Article 8

Organisme recommandé

1. Recommandation

Pour assurer et gérer le régime de prévoyance défini dans l'avenant n° 3 du 13 octobre 2014, les organisations signataires conviennent de recommander Agri-Prévoyance, institution de prévoyance sise 21, rue de la Bienfaisance, 75008 Paris, régie par le code rural et de la pêche maritime, en coas-

surance avec ANIPS, institution de prévoyance sise 4-8, cours Michelet, 92082 Paris La Défense Cedex, régie par le code de la sécurité sociale, à hauteur respectivement de 70 % et 30 %.

Cette recommandation est établie après avoir satisfait aux dispositions fixées à l'alinéa 1 du II de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, modifié par la loi n° 2013-1203 du 23 décembre 2013.

Toutes les entreprises relevant du champ d'application du présent accord doivent appliquer les dispositions du régime de prévoyance, bénéficier des actions de solidarité et participer ainsi à une meilleure mutualisation.

L'organisme recommandé ne peut refuser l'adhésion d'une entreprise relevant du champ d'application du présent accord. Il est tenu d'appliquer le tarif unique dans les conditions et modalités fixées à l'article 7 du présent accord en offrant les garanties fixées dans le présent texte.

2. Actions de solidarité en faveur des ressortissants au régime

Les salariés en difficulté sociale, professionnelle ou matérielle peuvent bénéficier des prestations présentant un degré élevé de solidarité, notamment au titre des droits non contributifs.

Les salariés peuvent bénéficier de l'action sociale de l'organisme assureur recommandé.

Pour compléter ce dispositif, la commission paritaire de suivi décidera, chaque année, de mettre en œuvre une politique d'action sociale, de prévention.

Les organisations syndicales de salariés et organisations professionnelles d'employeurs agricoles s'engagent à respecter les dispositions réglementaires en la matière et notamment en termes de financement.

3. Réexamen du régime et du choix de l'organisme recommandé

Les conditions et les modalités de la mutualisation des risques ainsi que le choix de l'organisme assureur sont réexaminés par les signataires du présent accord, selon une périodicité qui ne peut excéder 5 ans, conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Au plus tard, le réexamen de la recommandation auprès d'Agri-Prévoyance interviendra au moins 1 an avant l'expiration des 5 ans.

Article 9

Convention d'assurance et de gestion et suivi du régime

Les modalités de mise en œuvre pratique des garanties prévues par l'accord font l'objet d'une convention d'assurance et de gestion qui définit entre l'organisme assureur recommandé 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

Durée. – Révision. – Dénonciation

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

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de 2 mois et, sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai de 1 an à compter du préavis.

En cas de remise en cause du présent régime et/ou de changement d'organisme assureur :

- les prestations d'incapacité temporaire et permanente ainsi que les rentes éducation en cours de service sont maintenues à leur niveau atteint au jour de la résiliation ;
- il appartiendra aux parties signataires, conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, d'organiser avec le nouvel assureur la poursuite de la revalorisation des prestations incapacité, invalidité et rente éducation ;
- la garantie décès est maintenue pour le personnel en arrêt de travail pour maladie, accident, invalidité bénéficiant de prestations d'incapacité de travail ou d'invalidité. »

Article 4

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au plus tôt le 1^{er} janvier 2015.

Article 5

Dépôt et extension

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé à l'unité territoriale Nord-Lille de la DIRECCTE Nord - Pas-de-Calais, 77, rue Léon-Gambetta, BP 665, 59033 Lille Cedex.

Fait à Lille, le 13 octobre 2014.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Compte tenu du nouveau cadre légal relatif aux clauses de recommandation, les organisations syndicales et patronales représentatives au plan départemental ont lancé, le 16 juillet 2014, une procédure de mise en concurrence transparente afin de maintenir le régime de prévoyance des salariés non cadres des exploitations et entreprises agricoles du Nord du 12 octobre 2009.

Ainsi, sur la base d'un cahier des charges définissant tant les conditions de recevabilité d'éligibilité que la planification des étapes, quatre organismes assureurs ont répondu à ce dernier.

Le 15 septembre s'est tenue une réunion d'ouverture des plis et de recevabilité des offres à l'issue de laquelle des précisions complémentaires techniques ont été demandées.

Le 13 octobre, en application des critères et du système de notation y afférent, le comité paritaire *ad hoc* créé dans le cadre de cette procédure a recommandé Agri-Prévoyance à l'unanimité pour assurer la gestion du régime de prévoyance institué par l'accord départemental du 12 octobre 2009 relatif aux salariés non cadres des exploitations et entreprises agricoles du Nord.

ANNEXE II

Dispositions légales sur la portabilité (*art. L. 911-8 du code de la sécurité sociale*)

« Les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture 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 :

1° 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 du 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 le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant, arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

2° Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

3° Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

4° 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 ;

5° L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article ;

6° L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

Le présent article est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties mentionnées au premier alinéa à la date de la cessation du contrat de travail. »