

Accord professionnel

**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE DE PRÉVOYANCE
DES SALARIÉS NON CADRES**

(Gard)

(1^{er} septembre 2009)

(Etendu par arrêté du 18 janvier 2010,
Journal officiel du 23 janvier 2010)

AVENANT N° 2 DU 3 DÉCEMBRE 2014

NOR : AGRS1597095M

Entre :

La FDSEA du Gard,

D'une part, et

Le SGA CFDT Gard-Lozère ;

La CFTC-Agri Gard-Lozère ;

Le SNCEA CFE-CGC, section du Gard,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux avaient négocié et conclu l'avenant n° 1 du 18 juin 2014 à l'accord départemental du 1^{er} septembre 2009 sur un régime de prévoyance des salariés agricoles non cadres du Gard.

Cet avenant avait pour objet de mettre l'accord en conformité avec les dispositions de 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 et de revoir les taux de cotisations et certains niveaux de garanties afin d'équilibrer les comptes de ce régime dans l'objectif d'en pérenniser l'existence.

Certaines dispositions ayant besoin d'être revues, les partenaires sociaux ont décidé de conclure un nouvel avenant annulant et remplaçant l'avenant n° 1.

Article 1^{er}

Annulation et remplacement de l'avenant n° 1

Le présent avenant annule et remplace l'avenant n° 1 du 18 juin 2014.

Article 2

Modification de la garantie incapacité permanente

Les dispositions du paragraphe « Garantie incapacité permanente » de l'article 4 « Garanties » sont abrogées et remplacées par les suivantes :

« Le salarié ayant 6 mois d'ancienneté ou plus bénéficie d'une rente, versée chaque mois, égale à 25 % du salaire mensuel brut de référence, dans les cas suivants :

- en cas d'incapacité permanente de travail quelle qu'en soit l'origine pour une invalidité de catégorie 2 ou 3 reconnue par le régime de base de la mutualité sociale agricole ;
- ou en cas d'incapacité permanente de travail résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, dont le taux d'incapacité permanente, au sens de l'article L. 434-2 du code de la sécurité sociale, est au moins égal à 66,66 %.

Cette rente s'ajoute à celle versée par la mutualité sociale agricole.

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

Le salaire mensuel brut de référence est égal 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 reconstitués.

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 l'intéressé en activité.

Cette rente d'invalidité est maintenue à l'intéressé aussi longtemps qu'il perçoit une pension de la mutualité sociale agricole et est suspendue si la mutualité sociale agricole suspend le versement de sa propre pension.

En tout état de cause, cette rente prend fin le dernier jour du mois précédant la date d'effet de la pension vieillesse. »

Les autres dispositions de l'article 4 sont inchangées et applicables comme prévu dans la rédaction initiale de l'accord. Il s'agit des dispositions suivantes :

- garantie décès ;
- garantie incapacité temporaire ;
- dispositions communes aux prestations visées ci-dessus.

Article 3

Modification du montant de la cotisation

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

« Les cotisations relevant du complément de rémunération “mensualisation” et de l'assurance charges patronales aux taux de 0,68 % et de 0,24 % sont uniquement à la charge des employeurs.

Pour tous les employeurs et les salariés, le taux global d'appel des cotisations destinées au financement des prestations qui correspondent aux garanties couvrant le capital décès, l'allocation frais d'obsèques, l'indemnité journalière en relais du complément de rémunération pour l'incapacité temporaire de travail et la rente de l'incapacité permanente est réparti à la charge des employeurs et à la charge des salariés comme indiqué dans le tableau ci-après.

GARANTIE	EMPLOYEUR	SALARIÉ	ENSEMBLE
Capital décès, rente d'éducation, frais d'obsèques	0,20	0,20	0,40
Incapacité temporaire de travail :			
– complément de rémunération mensualisation	0,68	–	0,68
– cotisations assurances charges patronales	0,24	–	0,24
– relais complément de rémunération	0,02	0,36	0,38
Incapacité permanente	0,27	0,28	0,55
Total	1,41	0,84	2,25

Ce barème inclut la prise en charge de la portabilité.

De plus, en application de l'article 26 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, une cotisation supplémentaire et temporaire de 0,30 % est instituée, sur une période de 1 an, pour financer l'impact de la réforme des retraites. La prise en charge de cette cotisation supplémentaire et temporaire est répartie à parts égales entre les employeurs et les salariés, à savoir 0,15 % à la charge des employeurs et 0,15 % à la charge des salariés.

Cette cotisation exceptionnelle et temporaire a donc pour effet de porter à 1,56 % la cotisation à la charge des employeurs et à 0,99 % la cotisation à la charge des salariés durant la période déterminée ci-dessus. »

Article 4

Suspension du contrat de travail

Les dispositions du paragraphe 4 « Suspension du contrat de travail » de l'article 7 « Cotisations » sont abrogées et remplacées par les suivantes :

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

En cas de suspension du contrat de travail pour un des cas de congés prévus par les dispositions légales ne donnant pas lieu à maintien en tout ou partie de salaire par l'employeur, le salarié bénéficie de la garantie décès sans versement de cotisation.

L'employeur doit informer l'organisme assureur compétent de la suspension du contrat et de la durée de la suspension du contrat au début de celle-ci.

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

En cas d'arrêt de travail pour maladie, accident ou maternité pris en charge par la MSA et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties prévues en cas de décès et incapacité permanente sont maintenues sans versement de cotisation pour tout mois complet civil d'absence. Si l'absence est inférieure à 1 mois, la cotisation est calculée sur le salaire et/ou complément de salaire versé par l'employeur. »

Article 5

Mise en place de la portabilité des droits à prévoyance lourde

Est ajouté à l'article 7 « Cotisations » un paragraphe 5 « Portabilité » rédigé comme suit :

« Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'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 en annexe à l'avenant n° 2 du 3 décembre 2014).

Pour bénéficier des prestations, le demandeur d'emploi bénéficiant du maintien des garanties doit fournir l'ensemble des justificatifs demandés aux salariés, auxquels s'ajoute le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations demandées sont dues. »

Article 6

Antériorité

Les accords d'entreprise existants sur la prévoyance lourde devront être mis en conformité avec les dispositions du présent avenant avant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension et, en tout état de cause, à la date fixée pour certaines dispositions par les textes législatifs ou réglementaires.

Article 7

Entrée en vigueur

Le présent avenant 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^{er} juillet 2015.

Article 8

Formalités administratives

Le présent accord, dont les parties signataires demandent l'extension, sera établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Nîmes, le 3 décembre 2014.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

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, 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. »