

Accord départemental

**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE PRÉVOYANCE
POUR LES SALARIÉS NON CADRES**

(Tarn-et-Garonne)

(16 septembre 2009)

(Etendu par arrêté du 11 juin 2010,
Journal officiel du 24 juin 2010)

AVENANT N° 4 DU 21 OCTOBRE 2015

NOR : AGRS1697134M

Entre :

La FDSEA de Tarn-et-Garonne ;

La FDCUMA de Tarn-et-Garonne ;

L'EDT de Tarn-et-Garonne,

D'une part, et

Le SDCEA CFE-CGC ;

Le SGA CFDT de Tarn-et-Garonne ;

La FNAF CGT ;

La FGTA FO ;

La CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Dans le cadre de l'avenant n° 4 du 15 septembre 2015 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 professionnelles et syndicales de salariés ont décidé de mettre en conformité l'accord départemental du 16 septembre 2009 modifié.

Dans ce contexte, les organisations signataires ont également décidé de réviser les cotisations. En conséquence, ledit accord du 16 septembre 2009 est modifié comme suit.

Article 1^{er}

Assiette de calcul et revalorisation des prestations

Après l'article 4 « Salariés bénéficiaires » sont insérés les deux articles suivants :

« Article 5

Assiette de calcul des prestations

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal aux rémunérations brutes des salariés entrant dans l'assiette des cotisations de la sécurité sociale, telles que définies à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale applicable au régime agricole par renvoi prévu à l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime, dans la limite de 4 fois le montant du plafond de la sécurité sociale, soit des tranches A et B, déclarées soit au cours des 12 mois précédant l'événement, soit en se rapportant à la période de référence retenue par la sécurité sociale pour déterminer le salaire journalier ou mensuel de référence servant au calcul des prestations.

Lorsque la période de référence des 12 derniers mois n'est pas complète, le salaire annuel servant de base au calcul des prestations est reconstitué *pro rata temporis*.

Article 6

Revalorisation des prestations

Les prestations du présent régime en cours de service sont revalorisées annuellement au 1^{er} janvier et au minimum en fonction de l'évolution de la valeur du point ARRCO (association pour le régime de retraite complémentaire).

La revalorisation s'applique à l'assiette de la prestation pour l'incapacité temporaire de travail et à la prestation elle-même pour les autres prestations concernées.

Lorsqu'une période de maladie a précédé le décès, le salaire de référence est revalorisé au minimum en fonction de l'évolution du point ARRCO intervenue entre la date de l'arrêt de travail ou de la reconnaissance de l'invalidité et le décès.

Lorsqu'une période d'incapacité temporaire a précédé la reconnaissance en incapacité permanente professionnelle ou en invalidité, le salaire de référence est revalorisé au minimum en fonction de l'évolution du point ARRCO intervenue entre la date de l'arrêt de travail et la reconnaissance de l'incapacité permanente ou de l'invalidité. »

La numérotation des articles postérieurs est modifiée en conséquence.

Article 2

Garanties

L'article 5.A « Garanties décès » devient l'article 7.A et est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 7.A

Garanties en cas de décès

7.A.1. Décès toutes causes

En cas de décès d'un salarié, quelle que soit son ancienneté et quelle qu'en soit l'origine, il est versé au(x) bénéficiaire(s) qu'il a désigné(s) ou, en l'absence de désignation expresse de bénéficiaire(s), à ses ayants droit selon la législation et la réglementation applicables à la date du décès un capital dont le montant est égal à :

- quelle que soit la situation de famille : 100 % du salaire annuel de référence ;
- majoration par personne à charge (telle que définie à l'article 7.1.5 ci-après) : 25 % du salaire annuel de référence.

7.A.2. Perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA)

En cas de PTIA, il est versé, par anticipation, au salarié un capital égal à 100 % du capital décès défini au 7.A.1 ci-dessus en 24 mensualités.

Ce versement est effectué à condition que le salarié en fasse la demande, indépendamment de la rente d'incapacité permanente ou d'invalidité qui lui est servie.

Le décès postérieur du salarié n'ouvre plus droit au capital décès.

Le salarié est considéré en état de PTIA s'il est classé :

- soit en invalidité de 3^e catégorie telle que définie à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ;
- soit en situation d'incapacité permanente au titre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle reconnue par la sécurité sociale ou la mutualité sociale agricole (MSA) au taux de 100 % lui interdisant toute activité rémunérée, avec l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

7.A.3. Rente éducation (assurée par l'OCRCP)

En cas de décès du salarié, quelle que soit son ancienneté, il est versé à chaque enfant à charge une rente annuelle temporaire égale à :

- jusqu'à 10 ans : 3 % du PASS (plafond annuel de la sécurité sociale) ;
- de 11 à 17 ans : 4,5 % du PASS ;
- de 18 à 25 ans (s'il poursuit des études) : 6 % du PASS.

La rente éducation est versée au représentant légal de l'enfant s'il est mineur, et directement à ce dernier s'il est majeur

7.A.4. Allocation obsèques

En cas de décès du conjoint, du concubin ou du partenaire d'un Pacs ou d'un enfant à charge du salarié, tels que définis à l'article 7.A.5 ci-après, il est versé une allocation obsèques dont le montant est égal à 100 % du PMSS (plafond mensuel de la sécurité sociale).

Cette allocation est limitée aux frais réels en cas de décès d'un enfant de moins de 12 ans.

7.A.5. Définition des personnes à charge

Sont considérés comme ayants droit du salarié :

- le conjoint du salarié, c'est-à-dire la personne liée à ce dernier par les liens du mariage (art. 143 du code civil), non séparé(e) de corps et non divorcé(e) par un jugement définitif passé en force de chose jugée, exerçant ou non une activité professionnelle ;
- le cocontractant d'un Pacs (pacte civil de solidarité), c'est-à-dire la personne ayant conclu avec le salarié un Pacs dans les conditions fixées aux articles 515-1 à 515-7 du code civil, exerçant ou non une activité professionnelle ;
- le concubin, c'est-à-dire la personne vivant avec le salarié en concubinage au sens de l'article 515-8 du code civil, au même domicile, de façon notoire et continue depuis au moins 2 ans à la date de l'événement ouvrant droit à prestation, sous réserve que les concubins ne soient par ailleurs ni mariés, ni liés par un Pacs.

La preuve du concubinage se fait par déclaration sur l'honneur signée par chacun des intéressés certifiant que le concubinage est notoire et accompagnée impérativement d'un justificatif de domicile commun.

La condition de durée de 2 ans dans le cas précité est supprimée lorsque au moins un enfant est né ou à naître de cette union ;

- les enfants à charge du salarié, de son conjoint, de son partenaire pacsé ou de son concubin, s'ils sont :
 - âgés de moins de 21 ans et s'ils bénéficient du régime social du salarié, de son conjoint, de son partenaire pacsé ou de son concubin ;
 - âgés de moins de 26 ans et s'ils poursuivent leurs études et sont inscrits, à ce titre, au régime de la sécurité sociale des étudiants ou au régime général au titre de la couverture maladie universelle (CMU) ;
 - âgés de moins de 26 ans s'ils sont sous contrat d'apprentissage ou aidé aux conditions prévues par le code du travail, sous réserve qu'ils justifient de ne bénéficier d'aucune couverture maladie complémentaire dans le cadre de leur activité ;
 - atteints d'une infirmité, quel que soit leur âge, telle qu'ils ne peuvent se livrer à aucune activité rémunératrice et s'ils perçoivent l'allocation aux adultes handicapés (AAH) [art. L. 821-1 du code de la sécurité sociale]. Les enfants handicapés qui remplissent les conditions d'attribution de l'AAH mais auxquels celle-ci n'est pas versée en raison de leur niveau de ressources sont également considérés comme à charge ;
 - nés viables moins de 300 jours après le décès du salarié ;
- les ascendants à charge, c'est-à-dire les personnes ascendantes du salarié à condition d'être à charge de ce dernier au sens de la législation fiscale. »

L'article 5.C « Garantie incapacité permanente professionnelle et non professionnelle » devient l'article 7.C et est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 7.C

Garantie incapacité permanente professionnelle et non professionnelle

Les salariés relevant du champ d'application du présent accord, non affiliés à l'AGIRC et ayant au moins 4 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise ou l'exploitation bénéficient :

- en cas d'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie reconnue par le régime de la sécurité sociale ou de la MSA ;
- ou en cas d'incapacité permanente professionnelle avec un taux d'incapacité permanente au sens de l'article L. 434-2 du code de la sécurité sociale de 66,66 % et plus ;
- et percevant une rente d'incapacité permanente ou une pension d'invalidité de la sécurité sociale ou de la MSA,

d'une rente mensuelle dont le montant est égal à 25 % du salaire mensuel de référence.

Le versement de la rente s'ajoute à celle versée par la MSA et débute dès le versement de la pension d'invalidité ou d'incapacité permanente par la MSA reconnue comme une invalidité de 2^e ou 3^e catégorie ou comme une incapacité permanente entraînant une impossibilité d'exercer une activité professionnelle et correspondant à un taux d'incapacité égal ou supérieur à 66,66 %.

La rente ne se cumule pas avec les indemnités journalières que percevait le salarié avant la décision de la MSA au titre de l'incapacité temporaire prévue à l'article 7.B ci-avant.

Cette rente est maintenue au salarié aussi longtemps qu'il perçoit une pension de la MSA et est suspendue si la MSA suspend le versement de sa propre pension.

Le versement de la prestation cesse :

- à la date de la liquidation de la pension vieillesse du salarié ;
- à la date à laquelle le salarié peut bénéficier de la liquidation de sa pension de vieillesse à taux plein ;
- au décès du salarié. »

Après l'article 7.C est inséré un article 7.D rédigé comme suit :

« Article 7.D

Règle de cumul commune aux articles 7.B et 7.C

Le cumul des indemnités perçues mensuellement pour maladie ou accident au titre du régime général de la sécurité sociale ou de la MSA, des éventuelles fractions de salaire ou des indemnités chômage et des indemnités ou rentes complémentaires versées au titre du présent régime, toutes ces sommes étant considérées en net, ne peut pas conduire à verser au salarié une somme supérieure à la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué son activité normalement au même poste de travail et pendant la période considérée.

Le complément de pension accordé par la MSA, au titre de l'assistance d'une tierce personne, aux invalides reconnus en 3^e catégorie n'entre pas dans ce calcul.

En cas de dépassement, la prestation due est réduite à due concurrence. Le cas échéant, il peut être réclamé au salarié indemnisé les prestations ou fractions de prestations indûment versées. »

L'article 5.D « Reprise de passif », devenant l'article 7.E, est modifié comme suit :

« Article 7.E

Reprise de passif

Les salariés sous contrat de travail à la date d'adhésion de l'entreprise et répondant aux conditions d'ouverture du droit sont pris en charge et indemnisés dans les conditions indiquées dans le présent accord, sauf à l'être déjà par un organisme complémentaire assurant un niveau supérieur de prestations.

Les salariés des entreprises ayant régularisé leur adhésion auprès de l'organisme assureur sont garantis à la date d'adhésion de l'entreprise au régime pour les prestations suivantes :

- pour les personnes en arrêt de travail dont le contrat de travail n'est pas rompu à la date d'adhésion de l'entreprise et non garanties au titre d'un régime existant antérieurement : bénéfice de l'ensemble des garanties prévues au présent accord ;
- pour les personnes en arrêt de travail garanties au titre d'un régime existant antérieurement :
 - les revalorisations futures portant sur les indemnités journalières en cours de service par l'assureur précédent, selon les modalités prévues à l'article 6 ci-avant ;
 - au-delà de la période de 365 jours couverte par l'assureur précédent, l'organisme assureur verse les indemnités journalières prévues à l'article 7.B du présent accord, jusqu'au 1 095^e jour d'arrêt de travail ;
 - dans le cadre de l'invalidité ou de l'incapacité permanente, l'organisme assureur indemnise les personnes en invalidité à la date d'adhésion de l'entreprise ainsi que celles se trouvant en arrêt de travail avant cette date et devenues invalides postérieurement ;
 - le bénéfice des garanties décès, lorsque le contrat de travail n'est pas rompu à la date d'adhésion, pour les bénéficiaires d'indemnités journalières d'incapacité temporaire ou de rentes d'incapacité permanente d'origine professionnelle et non professionnelle ou d'invalidité versées par l'ancien organisme assureur.

Ce bénéfice prend effet :

- d'une part, si les entreprises concernées communiquent un état détaillé de ces bénéficiaires dans les 45 jours suivant la date d'adhésion ;
- et, 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 3

Cotisations

L'article 7 « Cotisations », devenant l'article 9, est modifié comme suit :

« Article 9

Cotisations

Article 9.1

Assiette

Le salaire de référence servant de base au calcul des cotisations est égal aux rémunérations brutes des salariés entrant dans l'assiette des cotisations de la sécurité sociale, telles que définies à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale applicable au régime agricole par renvoi prévu à l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime, dans la limite de 4 fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale, soit des tranches A et B.

Article 9.2

Taux de cotisation et répartition

Pour tous les employeurs et les salariés, la répartition du taux global d'appel des cotisations destinées au financement des prestations définies à l'article 7 ci-avant est de :

- 50 % minimum à la charge de l'employeur ;
- 50 % maximum à la charge du salarié.

Il est égal à :

Salariés ayant moins de 4 mois d'ancienneté

(En pourcentage.)

GARANTIE	TAUX DE COTISATION TRANCHES A ET B
Décès. – PTIA ⁽¹⁾	0,37
Total	0,37
<small>(1) Perte totale et irréversible d'autonomie.</small>	

Salariés ayant au moins 4 mois d'ancienneté et moins de 1 an d'ancienneté

(En pourcentage.)

GARANTIE	TAUX DE COTISATION TRANCHES A ET B
Décès. – PTIA ⁽¹⁾	0,37
Incapacité temporaire	0,30
Invalidité. – Incapacité permanente	0,32
Passif	0,05
Total	1,04
<small>(1) Perte totale et irréversible d'autonomie.</small>	

Salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté

(En pourcentage.)

GARANTIE	TAUX DE COTISATION TRANCHES A ET B
Décès. – PTIA ⁽¹⁾	0,37
Mensualisation. – Charges sociales	0,54
Incapacité temporaire	0,30
Invalidité. – Incapacité permanente	0,32
Passif	0,05
Total	1,58
(1) Perte totale et irréversible d'autonomie.	

La couverture des prestations mensualisation – charges sociales “Garanties de l’obligation résultant de l’article L. 1226-1 du code du travail” est assurée par la seule cotisation de l’employeur.

La couverture des prestations incapacité temporaire “Garanties incapacité temporaire de travail en complément de l’obligation résultant de l’article L. 1226-1 du code du travail” est assurée par la seule cotisation du salarié.

La reprise de passif fait l’objet d’un suivi annuel qui peut entraîner une révision de la cotisation correspondante.

Les cotisations peuvent évoluer au 1^{er} janvier de chaque année en fonction des résultats du régime ou des évolutions législatives et réglementaires, sous réserve du respect d’un préavis de 2 mois, et après consultation des partenaires sociaux.

Article 9.3

Collecte

[Sans changement]

Article 9.4

Suspension du contrat de travail

Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail indemnisée

Le bénéfice des garanties 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.

Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail non indemnisée

En cas de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu au paiement d’un salaire par l’employeur (en tout ou en partie) et intervenant après la date d’affiliation au régime et pour une autre cause que l’arrêt de travail, le bénéfice des garanties prévues en cas de décès peut être maintenu, sous réserve que l’intéressé en fasse la demande et qu’il s’acquitte de l’intégralité de la cotisation correspondante. »

Article 4

Portabilité

L'article 8 « Portabilité », devenant l'article 10, est complété comme suit :

« En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- à la date à laquelle l'ancien salarié reprend une activité professionnelle ;
- à la date à laquelle l'ancien salarié ne bénéficie plus, définitivement et totalement, des allocations du régime d'assurance chômage pendant la période du maintien de couverture ;
- dès que l'ancien salarié ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime d'assurance chômage (notamment en cas de radiation des listes de Pôle emploi) ;
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale (sauf en cas de cumul chômage-retraite) ;
- en cas de décès de l'ancien salarié ;
- et, en tout état de cause, en cas de résiliation du contrat d'assurance.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage pour cause de maladie ou pour tout autre motif n'a pas d'incidence sur la durée du maintien des garanties, qui n'est pas prolongée d'autant.

Ce dispositif de maintien de couverture est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations des salariés en activité. »

Article 5

Exclusions

Après l'article 10 « Portabilité » est inséré un article 11 rédigé comme suit :

« Article 11

Exclusions

Sont garantis en application du régime de prévoyance prévu par le présent accord tous les risques de décès, y compris le suicide du salarié, à l'exclusion de ceux résultant :

- de la guerre civile ou étrangère ;
- du fait volontaire du bénéficiaire du capital décès.

Les autres garanties du régime (incapacité temporaire, incapacité permanente professionnelle, invalidité) ne prévoient pas de clauses d'exclusion. »

La numérotation des articles postérieurs est modifiée en conséquence.

Article 6

Principe de solidarité

Après le nouvel article 11 « Exclusions » est inséré un article 12 rédigé comme suit :

« Article 12

Mise en œuvre du principe de solidarité

Les exploitations et entreprises agricoles doivent s'assurer que la couverture mise en place met en œuvre des mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale, notamment celles définies ci-après.

En tout état de cause, au moins 1 % de la cotisation du présent régime de prévoyance est affecté au financement de ces mesures.

Les mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale ci-après ne sauraient être un droit acquis à une prestation. Le bénéfice des mesures instituées en application du présent

article est conditionné à l'éligibilité de la demande constituée par le salarié ou ses ayants droit, le cas échéant, auprès de l'organisme chargé de la gestion desdites mesures.

Les mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale mettant en œuvre le principe de solidarité au titre du présent régime de prévoyance doivent notamment comprendre :

- une action collective de prévention sur les troubles musculo-squelettiques visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés ;
- une action collective de prévention sur les risques auditifs, le stress ou plus globalement les risques d'accident du travail ou de maladie professionnelle dans les professions agricoles ;
- une action collective de prévention pour les salariés seniors et les nouveaux retraités traitant de la transition vie professionnelle / retraite, du vieillissement et de leur santé (par le biais notamment de sujets relatifs à la nutrition, au sommeil ou à la maladie d'Alzheimer) ;
- un dispositif d'aide financière octroyée aux salariés actifs ou aux retraités de la production agricole, notamment en cas de handicap, de chômage, de perte d'autonomie, de problème de santé ou de veuvage ;
- un dispositif d'aide financière permettant de favoriser la mobilité des apprentis lors de leur formation en entreprise ou sur une exploitation agricole, en prenant en charge, via une prime de 150 à 600 €, une partie des coûts de leurs déplacements ou de leur hébergement ;
- le maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail tel que défini à l'article 9.4 ci-avant du présent accord. »

La numérotation des articles postérieurs est modifiée en conséquence.

Article 7

Dénonciation

L'article 10 de l'accord « Dénonciation », devenant l'article 15, est modifié comme suit :

« Article 15

Révision et dénonciation

Le présent accord peut, à tout moment, être modifié ou dénoncé en respectant la procédure prévue aux articles L. 2222-5, L. 2222-6 et L. 2261-7 à L. 2261-13 du code du travail.

Conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail précité, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le modifier.

La demande de révision, pouvant intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties signataires, doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires. L'ensemble des organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles se réunit alors dans le délai de 1 mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

Ce dernier, s'il est conclu, se substitue de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifie.

Conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, les parties signataires du présent accord ont également la possibilité de le dénoncer moyennant le respect d'un préavis de 3 mois.

La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt en application de l'article L. 2261-9 du code du travail.

L'ensemble des organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles se réunit alors dans le délai de 1 mois à compter de la réception de la notification afin de procéder à de nouvelles négociations et d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution à l'issue du délai de préavis de 3 mois.

En tout état de cause, l'accord dénoncé continue de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du préavis de 3 mois. »

Article 8

Entrée en vigueur

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension et, au plus tard, le 1^{er} janvier 2016, à l'exception des dispositions relatives à la portabilité dont la prise d'effet est fixée au 1^{er} juin 2015.

Article 9

Dépôt et extension

Le présent avenant est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Fait à Montauban, le 21 octobre 2015.

(Suivent les signatures.)