

Accord collectif

**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE PRÉVOYANCE
DES SALARIÉS NON CADRES DES EXPLOITATIONS
DE PÉPINIÈRES ET D'HORTICULTURE
(Midi-Pyrénées)
(24 septembre 2009)**

(Étendu par arrêté du 17 mai 2010,
Journal officiel du 27 mai 2010)

AVENANT N° 3 DU 13 SEPTEMBRE 2016

À L'ACCORD DU 24 SEPTEMBRE 2009 RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : AGRS1997018M

Entre

Fédération régionale des producteurs de l'horticulture et des pépinières de Midi-Pyrénées

Fédération française de la pépinière viticole de Midi-Pyrénées

D'une part, et

Union professionnelle régionale agroalimentaire CFDT

Syndicat national des cadres d'entreprises agroalimentaires CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Suite aux récentes évolutions légales et réglementaires sur la prévoyance complémentaire, l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, a fait l'objet d'un avenant n° 4.

Cet avenant a notamment modifié le dispositif prévoyance national en définissant des garanties minimales obligatoires.

Pour le dispositif prévoyance, des garanties optionnelles sont prévues par l'avenant national n° 4 afin de permettre aux organisations syndicales de salariés et d'employeurs, de renégocier leur accord en adaptant leurs garanties aux options déterminées nationalement.

L'avenant national n° 4 a précisé que ces options ne sauraient ouvrir un droit à adhésion facultative aux salariés, mais permettent de constituer un système de garanties collectives obligatoires, quand les partenaires sociaux locaux décident de l'établir à un niveau supérieur au socle minimum national. En outre, ces options pourront également être souscrites par l'exploitation ou l'entreprise agricole.

Par conséquent, les partenaires sociaux de :

- l'accord régional du 24 septembre 2009 sur un régime de prévoyance des salariés non cadres des exploitations de pépinières et d'horticulture de la région Midi-Pyrénées ;
- l'accord régional du 24 septembre 2009 sur l'obligation résultant de l'article L. 1226-1 du code du travail pour les salariés non cadres des exploitations de pépinières et d'horticulture de la région Midi-Pyrénées,

décident de réviser ces accords régionaux afin d'appliquer les dispositions de l'accord national, avec un niveau supérieur au socle national minimum, en mettant en place des options nationales, dans l'objectif d'une mutualisation nationale.

Article 1^{er}

Révision totale des accords régionaux du 24 septembre 2009

Le présent avenant constitue un accord de révision au sens des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Les dispositions de l'accord régional du 24 septembre 2009 sur un régime de prévoyance des salariés non cadres des exploitations de pépinières et d'horticulture de la région Midi-Pyrénées, y compris ses avenants, ainsi que les dispositions de l'accord régional du 24 septembre 2009 sur l'obligation résultant de l'article L. 1226-1 du code du travail pour les salariés non cadres des exploitations de pépinières et d'horticulture de la région Midi-Pyrénées, y compris son avenant, sont totalement abrogées.

Ces dispositions sont remplacées par les dispositions de l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance et ses avenants, pour la partie des dispositions relatives à la prévoyance complémentaire, à l'exclusion des dispositions du régime frais de santé.

Toutefois, les partenaires sociaux de la région Midi-Pyrénées ont décidé de faire bénéficier les salariés d'un système de garanties collectives obligatoires à un niveau supérieur au socle national.

C'est pourquoi ils ont choisi certaines des options nationales qui viennent compléter le socle national minimum obligatoire de la couverture prévoyance.

Article 2

Champ d'application

Article 2.1

Champ d'application professionnel

Le présent accord est applicable aux employeurs et salariés des établissements d'horticulture et de pépinières de la région Midi-Pyrénées.

Par établissements d'horticulture, il faut entendre ceux qui sont spécialisés dans l'exploitation des pépinières et dans la culture des fleurs ainsi que des plantes ornementales, et le cas échéant, dans la commercialisation quand cette dernière constitue le prolongement de l'activité principale, à l'exclusion des cultures maraîchères, sauf si ces dernières sont cultivées accessoirement.

Article 2.2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique aux établissements d'horticulture et de pépinières visés à l'article 1^{er}, qui ont leur siège social ou leur agence dans les départements suivants :

Aveyron, Ariège, Haute-Garonne, Gers, Lot, Tarn-et-Garonne, Tarn et Hautes-Pyrénées.

Article 3

Bénéficiaires

Par dérogation aux dispositions de l'accord national, les dispositions du présent accord s'appliquent :

- à tout salarié non cadre ayant 6 mois d'ancienneté ou plus dans l'entreprise ;
- et relevant du champ d'application du présent accord.

À l'exclusion :

- des cadres ressortissants de 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 ressortissant d'autres dispositions conventionnelles obligatoires.

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

Article 4

Garanties

Les employeurs des entreprises relevant du champ d'application visé à l'article 2 de l'accord sont tenus obligatoirement de faire bénéficier à tous les salariés visés à l'article 3 des garanties prévoyance figurant dans le tableau ci-après et selon les dispositions relatives au dispositif prévoyance contenues dans l'accord national. Tous les salariés visés à l'article 3 bénéficient des dispositions relatives à la mensualisation telle que prévue aux articles L. 1226-1, D. 1226-1 à D. 1226-8 du code du travail. Toutefois, les signataires du présent accord ont décidé d'améliorer le dispositif de mensualisation légale.

Par dérogation aux dispositions légales :

- la condition d'ancienneté est abaissée à 6 mois d'ancienneté continue au sein de l'entreprise ;
- la seconde période d'indemnisation est améliorée et portée à 90 % du salaire brut sous déduction des prestations du régime de base.

GARANTIE DE PRÉVOYANCE	
Garanties incapacité de travail	
Incapacité temporaire de travail (ITT)	
Socle obligatoire conventionnel ITT	15 % SB
Option ITT	10 % SB
Mensualisation (1re période et 2 ^e période)	
Option mensualisation légale avec amélioration	90 % SB
Incapacité permanente de travail (IPP et invalidité)	
Garanties IPP	
Socle obligatoire conventionnel IPP > 2/3	10 % SB
Option IPP > 2/3	+ 20 % SB
Garanties invalidité	
Socle obligatoire conventionnel invalidité cat. 2 ou 3	10 % SB
Option invalidité cat. 2 ou 3	+ 10 % SB
Garantie décès	
Socle obligatoire conventionnel capital décès	100 % SAB

GARANTIE DE PRÉVOYANCE
<p>PASS = Plafond annuel de la sécurité sociale</p> <p>SB = salaire brut</p> <p>Le salaire servant de base au calcul des prestations incapacité de travail, temporaire et permanente, est égal au salaire brut ayant donné lieu à cotisation, limité à quatre fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale et se rapportant :</p> <p>– pour l’incapacité temporaire de travail : à la période de référence retenue par la mutualité sociale agricole afin de déterminer le salaire journalier de référence servant au calcul de ses prestations ;</p> <p>– pour l’incapacité permanente de travail : aux 12 mois civils précédant celui au cours duquel est survenu l’arrêt de travail consécutif à une maladie professionnelle ou non, ou à un accident du travail, ou lorsque le salarié ne justifie pas de 12 mois entiers de rémunération dans l’entreprise adhérente, le salaire de référence pris en compte est le salaire mensuel moyen de la période considérée multiplié par 12.</p> <p>SAB = salaire annuel brut</p> <p>Le salaire servant de base au calcul des prestations décès est égal au salaire annuel brut ayant donné lieu à cotisations.</p> <p>La rémunération prise en compte se rapporte aux 12 mois civils précédant celui au cours duquel est survenu le décès ou l’arrêt de travail si le décès a été précédé d’une période d’arrêt de travail.</p> <p>En cas de décès intervenant avant 12 mois d’ancienneté, le capital est calculé sur la base du salaire moyen mensuel du participant multiplié par 12.</p>

Le descriptif des garanties optionnelles figurant dans le tableau de garanties ci-dessus est précisé ci-après :

Option incapacité temporaire de travail (ITT).

L’option « ITT » permet d’augmenter le montant de l’indemnité journalière complémentaire servie en cas d’arrêt de travail (d’origine professionnelle ou non) du salarié.

Option « mensualisation légale avec amélioration »

Selon les dispositions des articles L. 1226-1, D. 1226-1 à D. 1226-8 du code du travail, tout salarié ayant 1 année d’ancienneté dans l’entreprise bénéficie, en cas d’absence au travail justifiée par l’incapacité résultant de maladie ou d’accident constaté par certificat médical et contre-visite s’il y a lieu, d’une indemnité complémentaire à l’allocation journalière versée par le régime de base de sécurité sociale, à condition d’avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité et d’être pris en charge par le régime de base.

Afin de permettre aux entreprises visées à l’article 1^{er} de l’accord de faire face à l’obligation de maintien de salaire telle qu’elle résulte du présent accord, l’option mensualisation légale avec amélioration permet aux employeurs de s’assurer auprès d’un organisme assureur pour couvrir cette obligation.

Cette option comprend également une assurance des charges sociales prévoyant le versement d’indemnités correspondant aux charges sociales dues sur les indemnités journalières complémentaires versées en cas d’incapacité temporaire de travail du participant pour la quote-part relative à la mensualisation légale.

Le montant de la prestation est servi sous déduction de l’indemnité journalière versée par le régime de base. Le versement de la prestation intervient :

- à compter du 1^{er} jour d’arrêt de travail, si celui-ci est consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;
- à compter du 8^e jour d’arrêt de travail en cas de maladie ou d’accident de la vie privée.

Les indemnités journalières complémentaires sont servies nettes de cotisations salariales, de CSG et de CRDS.

ANCIENNETÉ	INDEMNISATION À 90 % DU SALAIRE BRUT (sous déduction des IJ du régime de base)
6 mois à 6 ans	60 jours
6 à 11 ans	80 jours
11 à 16 ans	100 jours

ANCIENNETÉ	INDEMNISATION À 90 % DU SALAIRE BRUT (sous déduction des IJ du régime de base)
16 à 21 ans	120 jours
21 à 26 ans	140 jours
26 à 31 ans	160 jours
31 ans et plus	180 jours

Option incapacité permanente de travail (« invalidité catégorie 2 ou 3 »)

L'option « Invalidité catégorie 2 ou 3 » permet d'augmenter le montant de la pension mensuelle complémentaire servie en cas d'attribution par le régime de base d'une pension (catégorie 2 ou 3) dans le cadre de l'assurance invalidité.

Option incapacité permanente de travail (« IP P > 2/3 »)

L'option « IPP > 2/3 » permet d'augmenter le montant de la pension mensuelle complémentaire servie en cas d'attribution par le régime de base d'une rente correspondant à un taux d'incapacité au moins égal à 66,66 % dans le cadre de l'assurance accidents du travail et maladies professionnelles.

Article 5

Financement du dispositif de prévoyance

Les garanties du socle obligatoire conventionnel sont assurées, pour tous les salariés, via une cotisation dont la part à la charge de l'employeur répond au minimum fixé par l'accord national du 10 juin 2008 dans ses dispositions relatives au dispositif prévoyance.

Les garanties du socle obligatoire et les garanties optionnelles obligatoires sont assurées, pour les garanties incapacité temporaire et permanente, pour tous les salariés ayant 6 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise, via une cotisation répartie de la façon suivante :

- mensualisation 100 % à la charge de l'employeur ;
- incapacité temporaire (ITT) 100 % à la charge du salarié ;
- incapacité permanente (invalidité catégorie 2 et 3) : 25 % à la charge des employeurs et 75 % à la charge des salariés ;
- IPP > 2/3 : 100 % à la charge des employeurs.

Les garanties du socle obligatoire et les garanties optionnelles obligatoires sont assurées, pour la garantie décès, pour tous les salariés ayant 6 mois d'ancienneté ou plus, via une cotisation répartie de la façon suivante :

- décès : 100 % à la charge des employeurs.

Article 6

Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent avenant prendront effet à compter du 1^{er} jour du trimestre civil qui suivra la parution de l'arrêté d'extension et au plus tôt le 1^{er} janvier 2017.

Article 7

Formalités de dépôt

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales. Son extension est demandée.

Fait à Toulouse, le 13 septembre 2016.

(Suivent les signatures.)