

**Accord collectif**

**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE PRÉVOYANCE  
DES SALARIÉS NON CADRES  
(Hérault)**

**(4 novembre 2009)**

(Étendu par arrêté du 15 avril 2010,  
*Journal officiel* du 27 avril 2010)

AVENANT N° 2 DU 26 JANVIER 2016

À L'ACCORD DU 4 NOVEMBRE 2009 RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : AGRS1797019M

Entre

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de l'Hérault

Groupement des employeurs de main-d'œuvre agricole de l'Hérault

Fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole de l'Hérault

D'une part, et

SGA CFDT de l'Hérault

FGTA FO de l'Hérault

Syndicat départemental des ouvriers agricoles de la CGT

CFTC-Agri du golfe du Lion

SNCEA CFE-CGC section de l'Hérault

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

L'avenant n° 4 de l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale et complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance a notamment modifié le dispositif de prévoyance national en faisant évoluer les garanties minimales obligatoires et en prévoyant des garanties optionnelles afin de permettre aux organisations syndicales de salariés et d'employeurs de renégocier leur accord en adaptant leurs garanties aux options déterminées nationalement.

Considérant cette évolution, les partenaires sociaux de l'Hérault ont fait le choix de rejoindre le dispositif mis en place par l'accord national et de faire bénéficier les salariés d'un système de garanties collectives obligatoires à un niveau supérieur au socle national. À ce titre, ils ont retenu certaines garanties proposées à titre optionnel par l'accord national.

Cet avenant a pour objet de formaliser cette évolution.

Ainsi, les partenaires sociaux ont convenu ce qui suit :

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

### *Révision de l'accord départemental du 4 novembre 2009 sur un régime prévoyance des salariés agricoles non cadres de l'Hérault*

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 départemental du 4 novembre 2009 sur un régime prévoyance des salariés agricoles non cadres de l'Hérault, sont totalement abrogées.

Dès lors, les dispositions et articles ci-après se substituent à l'intégralité des dispositions consolidées dudit accord.

## « PRÉAMBULE

Par le présent accord, les partenaires sociaux de l'agriculture du département de l'Hérault ont souhaité améliorer le régime de prévoyance (en dehors du dispositif frais de santé) au niveau départemental comme le leur permet l'accord national du 10 juin 2008 "sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance" en retenant à titre obligatoire des options définies nationalement.

Les partenaires sociaux entendent ainsi permettre aux salariés agricoles non cadres de bénéficier d'une prévoyance offrant un bon niveau de garanties en contrepartie d'un coût raisonnable afin notamment de :

- favoriser la fidélisation des salariés et renforcer l'attractivité de la branche ;
- assurer la pérennité du régime en mutualisant les moyens avec d'autres territoires de France.

Le présent accord est un accord autonome de la convention collective des exploitations agricoles en date du 28 février 1952.

## Article 1<sup>er</sup>

### *Champ d'application*

#### Article 1.1

##### *Champ d'application professionnel*

Sont visés, de manière obligatoire, l'ensemble des employeurs et des salariés non cadres, y compris les apprentis, des exploitations viticoles, des exploitations productrices de raisins de table, des exploitations arboricoles, des exploitations de polyculture, des exploitations d'élevage, des exploitations de maraîchage, des exploitations horticoles et des pépinières et des CUMA ainsi que dans les établissements de toute nature dirigés par les exploitants agricoles en vue de la transformation, du conditionnement et de la commercialisation des produits agricoles, lorsque ces activités constituent le prolongement de l'acte de production ou dans les structures d'accueil touristique qui ont pour support l'exploitation, et cela quelles que soient les formes juridiques adoptées dans la mesure où ils sont affiliés à la caisse de MSA dont relève cet accord.

#### Article 1.2

##### *Champ d'application territorial*

La présente convention a pour objet de déterminer les conditions de garanties en matière de décès, d'incapacité temporaire et d'incapacité permanente dans des entreprises visées à l'article 1.1 sises dans le département de l'Hérault.

## Article 2

### *Bénéficiaires*

Par dérogation aux dispositions de l'accord national, les dispositions du présent accord s'appliquent à tout salarié non cadre non affilié à l'AGIRC, relevant du champ d'application du présent accord et ayant au moins 6 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise. Toutefois pour les garanties relatives au décès aucune condition d'ancienneté n'est requise.

Sont donc exclus du dispositif prévoyance :

- les cadres et personnels relevant de la convention collective du 2 avril 1952 et 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 ;
- les salariés tels que définis ci-dessus relevant d'un accord collectif étendu plus favorable que le présent accord ;
- les VRP et bûcherons-tâcherons relevant d'autres dispositions conventionnelles.

La condition d'ancienneté est réputée acquise au 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant celui au cours duquel le salarié acquiert 6 mois d'ancienneté.

## Article 3

### *Entrée en vigueur et durée*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le premier jour du trimestre civil suivant la date de parution de son arrêté d'extension.

## Article 4

### *Garanties*

Les entreprises et exploitations agricoles de l'Hérault comprises dans le champ d'application du présent accord appliquent les dispositions de l'accord national modifié du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, à l'exclusion des dispositions sur les frais de santé (art. 4 dudit accord).

Aucune condition d'ancienneté ne s'applique sur la garantie décès de base.

Par ailleurs, les garanties optionnelles nationales du dispositif prévoyance suivantes sont rendues obligatoires :

- la mensualisation légale, l'assurance charges sociales correspondante et l'option complément mensualisation améliorée jusqu'à 90 %. Cette option est à la charge exclusive des employeurs ;
- le relais mensualisation à 15 %. Cette option est à la charge exclusive des salariés ;
- la majoration du capital décès de 25 % par enfant à charge (sans condition d'ancienneté). Cette option est à la charge exclusive des employeurs ;
- la rente éducation pour les enfants à charge en cas de décès du salarié (sans condition d'ancienneté). Cette option est à la charge exclusive des employeurs ;
- l'invalidité vie privée 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> catégories majorant de 20 % le salaire mensuel brut de référence (6 mois d'ancienneté). Les employeurs prennent en charge 55 % du coût de cette option et les salariés 45 % ;
- l'incapacité permanente partielle à 66,66 % majorant de 20 % le salaire mensuel brut de référence (6 mois d'ancienneté). Cette option est à la charge exclusive des employeurs.

Le détail de ces garanties figure en annexe au présent accord. »

## **Article 2**

### *Dépôt et extension*

Une fois le délai d'opposition expiré et à condition qu'il n'y ait pas d'opposition majoritaire, les parties signataires demandent l'extension du présent avenant à toutes les exploitations et entreprises entrant dans son champ d'application. Il sera déposé au pôle « politique du travail » de la DIRECCTE.

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

Les parties signataires sont convenues de demander, sans délai, l'extension du présent accord.

Fait à Lattes, le 26 janvier 2016.

(Suivent les signatures.)

TABLEAU DES GARANTIES PRÉVOYANCE POUR LES SALARIÉS  
DE LA PRODUCTION AGRICOLE ET DES CUMA DE L'HÉRAULT

**Socle national obligatoire conventionnel au 1<sup>er</sup> janvier 2016**

**Garantie incapacité temporaire de travail**

ÉVÉNEMENT	CONDITION REQUISE	PRESTATION VERSÉE	À COMPTER	RÉPARTITION de la cotisation
* En cas d'arrêt de travail	6 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise	Indemnité journalière d'un montant égal à 15 % du salaire journalier brut en relais de la mensualisation légale	Au 61 <sup>e</sup> jour d'absence pour accident de travail ou maladie professionnelle (hors accident de trajet)	88,7 % à la charge de l'employeur 11,3 % à la charge du salarié
	Lors d'un nouvel arrêt, si le salarié a épuisé ses droits au titre de la mensualisation légale		Au 71 <sup>e</sup> jour d'absence pour les autres cas  Dès le 1 <sup>er</sup> jour d'absence pour accident de travail ou maladie professionnelle (hors accident de trajet)  Au 8 <sup>e</sup> jour d'absence pour les autres cas	

**Garantie incapacité permanente**

ÉVÉNEMENT	CONDITION REQUISE	PRESTATION VERSÉE	À COMPTER	RÉPARTITION de la cotisation
* En cas d'invalidité de catégories 2 et 3	6 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise	Pension d'invalidité d'un montant égal à 10 % du salaire mensuel brut TA/TB	Date de reconnaissance par la MSA de l'état d'invalidité de catégories 2 ou	100 % à la charge du salarié
* En cas d'incapacité permanente professionnelle pour un taux d'incapacité supérieur ou égal à 66,66 %		Rente d'incapacité professionnelle permanente d'un montant égal à 10 % du salaire mensuel brut TA/TB	Date de reconnaissance par la MSA d'une rente attribuée au titre d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle pour un taux d'incapacité supérieur ou égal à 66,66 %	100 % à la charge de l'employeur

**Garantie décès**

ÉVÉNEMENT	CONDITION REQUISE	PRESTATION VERSÉE	À COMPTER	RÉPARTITION de la cotisation
* En cas de décès du salarié	Dès l'embauche	Capital de base égal à 100 % du salaire mensuel brut TA/TB	Dès réception de toutes les pièces justificatives	100 % à la charge de l'employeur
* En cas d'invalidité absolue et définitive du salarié		Versement anticipé au salarié du capital de base en une seule fois	Dès réception de toutes les pièces justificatives	

## Options complémentaires retenues pour l'accord départemental de l'Hérault

### Option incapacité temporaire de travail

ÉVÉNEMENT	CONDITION REQUISE	PRESTATION VERSÉE	À COMPTER	RÉPARTITION de la cotisation
* En cas d'arrêt de travail	6 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise	Majoration de l'indemnité journalière d'un montant égal à 15 % du salaire journalier brut	En relais de la mensualisation légale	100 % à la charge du salarié
	Lors d'un nouvel arrêt, si le salarié a épuisé ses droits au titre de la mensualisation légale		Dès le 1 <sup>er</sup> jour d'absence pour accident de travail ou maladie professionnelle (hors accident de trajet)	
			Au 8 <sup>e</sup> jour d'absence pour les autres cas	

### Option mensualisation légale et charges sociales patronales

ÉVÉNEMENT	CONDITION REQUISE	PRESTATION VERSÉE	À COMPTER	RÉPARTITION de la cotisation
* En cas d'arrêt de travail	6 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise	Maintien de salaire à hauteur de 90 % du salaire journalier brut pour la 1 <sup>re</sup> période puis 66.66 % du salaire journalier brut pour la 2 <sup>e</sup> période	Au 8 <sup>e</sup> jour sauf accident de travail et maladie professionnelle au 1 <sup>er</sup> jour	100 % à la charge de l'employeur
		Assurance des charges sociales et patronales		

### Option mensualisation améliorée <sup>(1)</sup>

ÉVÉNEMENT	CONDITION REQUISE	PRESTATION VERSÉE	À COMPTER	RÉPARTITION de la cotisation
* En cas d'arrêt de travail	6 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise	Maintien de salaire à hauteur de 90 % du salaire journalier brut pour les deux périodes	Au 8 <sup>e</sup> jour sauf accident de travail et maladie professionnelle au 1 <sup>er</sup> jour	100 % à la charge de l'employeur
		Assurance des charges sociales et patronales à hauteur du maintien au titre de la mensualisation légale		

(1) Mensualisation légale et complément d'indemnité journalière sur la 2<sup>de</sup> période légale à 66,66 % qui permet d'atteindre 90 % sur la 2<sup>de</sup> période également.

### Option incapacité permanente

ÉVÉNEMENT	CONDITION REQUISE	PRESTATION VERSÉE	À COMPTER	RÉPARTITION de la cotisation
* En cas d'invalidité de catégories 2 et 3	6 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise	Majoration de la pension d'invalidité d'un montant égal à 20 % du salaire mensuel brut	Date de reconnaissance par la MSA de l'état d'invalidité de catégories 2 ou 3	55 % à la charge de l'employeur  45 % à la charge du salarié
* En cas d'incapacité permanente professionnelle pour un taux d'incapacité supérieur ou égal à 66,66 %		Majoration de la rente d'incapacité professionnelle permanente d'un montant égal à 20 % du salaire mensuel brut	Date de reconnaissance par la MSA d'une rente attribuée au titre d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle pour un taux d'incapacité supérieur ou égal à 66,66 %	100 % à la charge de l'employeur

### Option décès

ÉVÉNEMENT	CONDITION REQUISE	PRESTATION VERSÉE	À COMPTER	RÉPARTITION de la cotisation
Option majoration enfant * En cas de décès du salarié	Dès l'embauche	Majoration par enfant à charge de 25 % du salaire annuel brut TA/TB	Si enfant(s) à charge au jour du décès du salarié (dès réception de toutes les pièces justificatives)	100 % à la charge de l'employeur
Option rente éducation * En cas de décès du salarié		Rente éducation : – jusqu'à 12 ans : 3 % du PASS <sup>(1)</sup> – de 13 à 17 ans : 4.5 % du PASS <sup>(1)</sup> – de 18 à 26 ans : 6 % du PASS <sup>(1)</sup>	Si enfant(s) à charge au jour du décès du salarié (dès réception de toutes les pièces justificatives), et en fonction de l'âge de l'enfant	

(1) Plafond annuel de la sécurité sociale.