

**Accord départemental**  
**PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE DES SALARIÉS**  
**NON CADRES DES EXPLOITATIONS AGRICOLES**  
**(Calvados)**

---

AVENANT N° 4 DU 6 JUILLET 2016

NOR : AGRS1797160M

Entre

FDSEA

Syndicat des éleveurs de chevaux de sang de France

FDCUMA

Syndicat des horticulteurs et pépiniéristes d'Ussy et du Calvados

Syndicat des producteurs de fruits de Basse-Normandie

Syndicat des producteurs de champignons du Calvados

D'une part, et

SGA CFDT du Calvados

CFTC-Agri Basse-Normandie

UD FO du Calvados

USRAF CGT de Normandie

SNCEA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Par accord en date du 25 septembre 2009, les organisations professionnelles et syndicales visées ci-dessus ont mis en place, au sein des entreprises relevant du champ d'application du présent accord, un régime de prévoyance complémentaire ayant pour objet de garantir les salariés non cadres en cas d'incapacité temporaire de travail, d'incapacité permanente de travail et de décès.

Pour se mettre en conformité avec l'avenant n° 4 du 15 septembre 2015 à l'accord national du 10 juin 2008 concernant la protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, et avec les dispositions légales concernant les régimes collectifs de prévoyance, les partenaires sociaux signataires se sont accordés pour procéder à des aménagements de l'accord collectif de prévoyance du 25 septembre 2009.

Afin de prendre en compte, d'une part les différents avenants successifs à l'accord départemental et les évolutions prévues par l'accord national du 10 juin 2008, les partenaires sociaux signataires décident de réécrire en totalité l'accord collectif départemental du 25 septembre 2009.

Le présent avenant constitue donc un accord de révision au sens des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Dès lors, les articles ci-après se substituent à l'intégralité des dispositions de l'accord départemental du 25 septembre 2009.

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

### *Champ d'application*

#### 1. Entreprises concernées par l'accord collectif de prévoyance

Le présent accord s'applique obligatoirement à l'ensemble des employeurs et des salariés non cadres des entreprises relevant des activités agricoles définies ci-après :

- la polyculture ;
- l'élevage dont les élevages de petits et gros animaux spécialisés ou non ;
- l'élevage de chevaux et les haras ;
- le maraîchage et les cultures légumières ;
- les structures agro-touristiques et activités qui sont dans le prolongement de l'acte de production ou qui ont pour support l'exploitation ;
- la pêche à pied qui relève des professions agricoles ;
- les coopératives d'utilisation de matériel agricole ;
- l'horticulture et les pépinières ;
- les champignonnières ;
- l'arboriculture et la production fruitière.

#### 2. Salariés couverts

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tout salarié non cadre relevant du champ d'application du présent accord suivant les conditions d'ancienneté prévues pour chacune des garanties par l'accord départemental.

En sont exclus :

- les cadres et personnels ressortissants de la convention collective nationale 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 ;
- les VRP et bûcherons – tâcherons ressortissant d'autres dispositions conventionnelles ;
- les salariés non cadres définis ci-dessus bénéficiant d'un régime plus favorable que le présent accord institué dans leur entreprise conformément aux dispositions légales et dans les conditions prévues à l'article 6.2 ci-après du présent avenant, par accord collectif d'entreprise, décision unilatérale ou référendum.

## **Article 2**

### *Garantie incapacité temporaire*

#### 1. Conditions et modalités d'indemnisation

En cas d'incapacité de travail temporaire dûment justifiée par un arrêt de travail et ouvrant droit aux indemnités journalières du régime de base de sécurité sociale, les salariés bénéficient d'indemnités journalières complémentaires versées par l'organisme assureur, à la condition toutefois de justifier d'une ancienneté de 6 mois continus dans l'entreprise.

Le versement des indemnités journalières complémentaires intervient :

- après un délai de franchise de 7 jours en cas de maladie ou d'accident de la vie privée ;
- dès le 1<sup>er</sup> jour en cas d'arrêt consécutif à un accident du travail, de trajet, ou de maladie professionnelle.

## 2. Montant de l'indemnisation

Les salariés bénéficient d'indemnités journalières complémentaires versées par l'organisme assureur, de sorte que l'indemnisation globale (indemnités journalières versées par le régime de base ainsi que les indemnités journalières complémentaires) soit égale à 90 % du salaire brut du salarié pendant 90 jours, puis à une indemnité complémentaire de 25 % du salaire journalier de référence tant que dure le versement des indemnités journalières du régime de base de sécurité sociale et au maximum jusqu'au 1 095<sup>e</sup> jour d'arrêt.

Le salaire journalier de référence est égal au salaire journalier calculé par la MSA.

Les indemnités journalières complémentaires sont revalorisées sur décisions du conseil d'administration de l'organisme assureur.

En tout état de cause, l'indemnisation du salarié ne peut avoir pour effet de lui servir un revenu de remplacement net (indemnités journalières versées par le régime de base ainsi que les indemnités journalières complémentaires) supérieur à sa rémunération nette d'activité. Si tel était le cas, les prestations versées en application du présent accord seraient réduites à due concurrence du dépassement constaté.

En cas de rupture du contrat de travail, avant la fin de la période d'indemnisation, les indemnités journalières versées par l'organisme assureur sont maintenues tant que dure le versement des indemnités journalières du régime de base.

### Article 3

#### *Garantie incapacité permanente*

##### 1. Conditions et modalités d'indemnisation

L'organisme assureur verse mensuellement aux salariés visés à l'article 1.2 du présent accord et justifiant d'une ancienneté de 6 mois continus dans l'entreprise, une pension d'invalidité complémentaire ou une rente accident du travail complémentaire, dès lors que ces derniers bénéficient au titre du régime de base :

- d'une pension d'invalidité de catégories 2 ou 3 ;
- ou, d'une rente accident du travail au taux d'incapacité au moins égal aux 2/3.

La garantie incapacité permanente intervient dès la date de reconnaissance de l'incapacité permanente par le régime de base de sécurité sociale.

Le versement de la prestation d'incapacité permanente « pension d'invalidité catégorie 2 ou 3 » cesse définitivement à la date de liquidation de sa pension de vieillesse du régime de base ou au décès du salarié.

Le versement de la prestation d'incapacité permanente « rente accident du travail au taux d'incapacité au moins égal aux 2/3 » cesse si le taux d'incapacité est inférieur aux 2/3. Elle cesse définitivement à la date de liquidation de la pension de vieillesse du régime de base et au plus tard à la date à laquelle le salarié peut bénéficier de la liquidation de sa pension de vieillesse à taux plein et en tout état de cause au décès du salarié.

##### 2. Montant de l'indemnisation

Le montant des prestations perçues servi par l'organisme assureur est égal à 25 % du salaire mensuel brut du salarié.

Le salaire mensuel brut, retenu pour le calcul des prestations complémentaires (pension d'invalidité ou rente accident du travail), correspond à 1/12 des salaires bruts des 12 mois civils précédant la date de l'arrêt de travail ou du salaire moyen brut 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, l'indemnisation du salarié prévue ci-dessus ne peut avoir pour effet de lui servir un revenu de remplacement net (pension ou rente du régime de base ainsi que la pension ou rente versée par l'organisme assureur) supérieur à sa rémunération nette perçue avant l'incapacité permanente.

Les pensions et rentes complémentaires versées par l'organisme assureur :

- sont revalorisées sur décisions du conseil d'administration de l'organisme assureur ;
- cessent à la date de liquidation d'une pension de retraite versée par le régime de base.

#### **Article 4**

##### *Garantie décès*

Tous les salariés bénéficient de cette garantie sans condition d'ancienneté.

Cette couverture décès comprend un capital décès de base et une majoration par enfant à charge.

La garantie décès couvre tous les risques décès, à l'exclusion de ceux résultant :

- de la guerre civile ou étrangère ;
- du fait volontaire du bénéficiaire ;
- du fait volontaire du salarié, autre que le suicide.

Pour le bénéfice du capital décès (base et majoration), on entend par conjoint :

- le conjoint survivant non séparé de corps ou non divorcé par un jugement définitif passé en force de chose jugée ou le cocontractant d'un Pacs ;
- à défaut, le concubin au sens de l'article 515.8 du code civil, justifiant de 2 ans de vie commune avec le salarié ou d'un enfant né de leur union. La preuve du lien se fera par déclaration sur l'honneur signée par chacun des intéressés certifiant que le concubinage est notoire et accompagnée impérativement de la justification du domicile commun respectant les conditions ci-dessus.

Pour le bénéfice de la majoration pour enfant à charge, sont considérés comme « enfant à charge », les enfants à la charge du salarié, de son conjoint, de son partenaire pacsé ou de son concubin tels que définis ci-dessus sous réserve de remplir l'une des conditions suivantes :

- l'enfant du salarié (légitime, adopté ou reconnu, né ou à naître) ;
- l'enfant recueilli par le salarié et pour lequel la qualité de tuteur lui a été reconnue ;
- l'enfant qui a été élevé par le salarié pendant 9 ans au moins avant son 16<sup>e</sup> anniversaire ;
- l'enfant dont la qualité d'ayant droit du salarié a été reconnue par le régime de base ;
- les enfants âgés de moins de 18 ans, quelle que soit leur situation ;
- les enfants âgés de moins de 26 ans lorsqu'ils sont étudiants, apprentis, demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi et non indemnisés à ce titre ;
- les enfants reconnus invalides au sens de la législation des assurances sociales, quel que soit leur âge.

##### *a) Montant*

En cas de décès du salarié, l'organisme assureur verse à la demande du ou des bénéficiaires (bénéficiaires désignés ou en l'absence de désignation expresse de bénéficiaires, à ses ayants droit ou à défaut ses héritiers conformément à la réglementation applicable) :

- un capital décès de base d'un montant égal à 100 % du salaire annuel brut du salarié ;
- majoré de 25 % par enfant à charge.

Le salaire annuel brut retenu pour calculer le montant du capital décès, est celui qui correspond au salaire brut des 12 derniers mois 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 décès est calculé sur la base du salaire moyen mensuel du salarié multiplié par 12 mois.

#### *b) Bénéficiaires*

Le capital est versé en priorité :

1. Au conjoint survivant, à moins que l'assuré ait fixé et notifié à l'organisme assureur une répartition entre son conjoint et ses descendants (cette répartition ne pouvant réduire la part revenant au conjoint ou au cocontractant d'un Pacs ou à défaut au concubin à moins de 50 % du capital) ;

2. En l'absence de conjoint survivant, le capital est versé aux descendants.

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

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

Lorsqu'il y a attribution de majorations familiales pour enfant à charge, cette majoration est versée directement à la personne au titre de laquelle elle est accordée ou à son représentant légal.

#### *c) Invalidité absolue et définitive*

En cas d'invalidité absolue et définitive (3<sup>e</sup> catégorie), constatée par le régime de base de la sécurité sociale, interdisant au salarié toute activité rémunérée, et l'obligeant à être assisté d'une tierce personne pour les actes de la vie courante, le capital décès de base peut lui être versé, sur sa demande, de façon anticipée en 24 mensualités.

Le paiement anticipé du capital décès met fin à la prestation capital décès.

### **Article 5**

#### *Assurance des charges sociales patronales*

Les charges sociales dues sur les indemnités journalières complémentaires sont payées à la caisse de mutualité sociale agricole par l'organisme assureur et financées par la cotisation « assurance des charges patronales ».

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

### **Article 6**

#### *Cotisations*

##### **1. Assiette, répartition des cotisations**

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, dans la limite de quatre fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale (tranche A et B).

Le versement des cotisations relève de la responsabilité des entreprises visées à l'article 1 du présent accord.

Les cotisations sont appelées pour les salariés en fonction de l'ancienneté requise pour chacune des garanties prévues par l'accord départemental.

Le financement du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur afin de couvrir l'ensemble des garanties prévues au présent accord est assuré par une cotisation globale répartie de la façon suivante entre les employeurs et les salariés :

- 58 % à la charge de l'employeur ;
- 42 % à la charge du salarié.

Il est précisé que, la part salariale mentionnée ci-dessus est affectée au financement exclusif de la garantie en cas d'incapacité temporaire de travail (ITT) définie à l'article 2 de l'accord, en raison du principe selon lequel les indemnités journalières complémentaires versées au salarié directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un organisme assureur demeurent – en

application des articles L. 136-2, I, L. 242-1 et R. 242-1 du code de la sécurité sociale – soumis aux cotisations de la sécurité sociale, à la CSG et à la CRDS, au prorata du financement patronal.

Pour rappel, l'employeur financera l'intégralité du coût du maintien de salaire prévu en application des dispositions légales (art. L. 1226-1, D. 1226-1 à 8 du code du travail).

## 2. Caractère obligatoire du régime

Tout employeur ayant une activité définie à l'article 1<sup>er</sup> de l'accord est tenu d'adhérer pour l'ensemble des salariés concernés à un organisme assureur.

Les employeurs relevant d'un accord collectif, d'un accord ratifié à la majorité des salariés ou d'une décision unilatérale de l'employeur, comportant des dispositions moins favorables au présent accord, doivent appliquer celles du dispositif départemental ou adapter leurs garanties pour répondre aux présentes obligations conventionnelles en matière notamment :

- de garanties minimales obligatoires ;
- de conditions d'accès (ancienneté...) ;
- de financement minimum de l'employeur.

S'agissant de la comparaison du niveau des prestations pour l'application des garanties minimales obligatoires, lors de concours entre actes juridiques applicables en matière de prévoyance : elle devra s'opérer entre chacune des catégories de garanties desdits actes coexistants, c'est-à-dire ligne à ligne, afin que celles applicables aux exploitations et entreprises agricoles concernées soient au moins aussi favorables que pour celles mises en place au titre du présent accord.

Suite à cette comparaison du niveau des prestations, pour l'application de la garantie minimale obligatoire, le présent régime prévoyance défini par le présent accord ne se cumule pas avec tout autre système de garanties collectives ayant la même cause ou le même objet.

L'adhésion au contrat collectif de prévoyance mettant en œuvre le régime défini par le présent accord, résultant de la signature par les partenaires sociaux, s'impose dans les relations individuelles de travail et les salariés concernés ne pourront s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisation.

## 3. Évolution ultérieure des cotisations

Toute augmentation de cotisations fera l'objet d'une nouvelle négociation.

## 4. Suspension du contrat de travail

L'adhésion des salariés est maintenue obligatoirement sans versement de cotisation pour tout mois complet civil d'absence en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par le dispositif de protection sociale complémentaire.

Si l'absence est inférieure à 1 mois, la cotisation pour le dispositif prévoyance est calculée sur le salaire et/ou complément de salaire versé par l'employeur.

Au plus tard à la fin de la suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu à complément de salaire par l'employeur et intervenant après la date d'affiliation au régime et pour une autre cause que l'arrêt de travail, les garanties prévues en cas de décès peuvent continuer à être accordées, sous réserve que l'intéressé en fasse la demande auprès de l'organisme assureur et qu'il règle la totalité de la cotisation.

## Article 7

### *Portabilité*

Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire 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 définies par les textes légaux. Dispositions figurant en annexe pour information.

Pour bénéficier de la portabilité des droits, le demandeur d'emploi bénéficiant du maintien des garanties doit fournir à l'organisme gestionnaire, en plus des justificatifs demandés pour l'obtention des prestations, l'attestation de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations demandées sont dues.

Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires prévus par le présent régime aient été ouverts chez le dernier employeur.

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 de l'assurance 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 un même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

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 qu'il 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 du 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 du salarié.

Ce dispositif de maintien de couverture est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations, ainsi les anciens salariés bénéficient de la portabilité sans contrepartie de cotisation. Le coût lié à ce dispositif étant intégré à la cotisation des salariés en activité.

## Article 8

### *Revalorisation des prestations*

Les prestations prévoyance, en cours de service, au titre du présent accord seront revalorisées annuellement au 1<sup>er</sup> janvier selon les modalités définies par l'organisme assureur choisi par l'entreprise.

En cas de résiliation ou de non-renouvellement du contrat collectif d'assurance, auprès duquel l'employeur de l'exploitation ou l'entreprise agricole a décidé de s'assurer, le service des prestations est maintenu, conformément aux dispositions de l'article 7 de la loi Évin du 31 décembre 1989, au niveau atteint à la date d'effet de la résiliation jusqu'à la survenance d'un événement contractuellement prévu mettant fin à la garantie (retraite, décès...).

Lors du changement d'organisme assureur, l'employeur devra organiser, conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, la prise en charge et la revalorisation des prestations en cours de service, soit par l'organisme dont le contrat a été résilié, soit par le nouvel organisme assureur.



## **Article 9**

### *Commission paritaire de suivi*

Afin d'assurer la parfaite sécurité juridique du présent dispositif de prévoyance complémentaire et pour suivre l'application du présent accord, les signataires instituent une « commission paritaire de suivi de l'accord ».

Cette commission exerce ses fonctions sous le contrôle et sous la direction de la commission paritaire départementale qui reste seule compétente pour négocier et conclure des avenants relatifs au présent accord.

Elle est composée d'un titulaire et/ou d'un suppléant désignés auprès de l'organisme gestionnaire, par chacune des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord et d'autant de représentants désignés par les organisations professionnelles agricoles signataires.

Elle se réunira au moins une fois par an en vue d'examiner, notamment, les aménagements à apporter aux dispositions du présent accord qui s'avèreraient nécessaires.

La partie la plus diligente assurera le secrétariat lié à la convocation des membres et invités et à toutes formalités résultant des travaux de ladite commission.

La commission paritaire de suivi de l'accord définira son fonctionnement dans le cadre d'un règlement intérieur le cas échéant.

## **Article 10**

### *Information des salariés*

Les parties rappellent que les employeurs des exploitations et entreprises agricoles sont tenus de remettre à leurs salariés un exemplaire de la notice d'information qui leur sera transmise par l'organisme assureur – auprès duquel ils auront souscrit les garanties au titre du présent accord – laquelle définit, notamment, lesdites garanties, leurs modalités d'entrée en vigueur, les formalités à accomplir, les exclusions ou limitations de garanties ainsi que les délais de prescription.

Les salariés des exploitations et entreprises agricoles seront informés individuellement, selon la même méthode, de toute modification de leurs droits et obligations.

## **Article 11**

### *Durée et dénonciation*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires sous réserve d'un préavis de 3 mois, selon les modalités de dénonciation prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail.

## **Article 12**

### *Dépôt et extension*

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 demandent l'extension du présent accord, qui sera déposé à l'unité départementale du Calvados de la DIRECCTE de Normandie.

## **Article 13**

### *Entrée en vigueur*

Le présent avenant prendra effet le premier jour du trimestre civil suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*, et au plus tôt le 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Fait à Caen, le 6 juillet 2016.

(Suivent les signatures.)



ANNEXE  
(pour information)

DISPOSITIONS LÉGALES SUR LA PORTABILITÉ

---

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.