

Convention collective

IDCC : 9121. – **EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLYCLTURE
ET D'ÉLEVAGE, ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES
ET CUMA
(Aveyron)**

(11 décembre 1981)

(Étendue par arrêté du 30 novembre 1982,
Journal officiel du 15 janvier 1983)

AVENANT N° 73 DU 28 SEPTEMBRE 2018

NOR : AGRS1997014M

IDCC : 9121

Entre :

FDSEA de l'Aveyron ;

EDT de l'Aveyron ;

FD CUMA de l'Aveyron,

D'une part, et

SGA CFDT de l'Aveyron ;

Fédération CFTC-Agri ;

SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux signataires se sont accordés pour procéder à des aménagements de la convention collective de travail du 11 décembre 1981.

Suite à la signature de l'avenant n° 4 du 15 septembre 2015 à l'accord national et aux évolutions législatives relatives à la protection sociale complémentaire, les parties de la présente convention collective ont décidé :

- de placer toutes les dispositions relatives aux garanties de prévoyance complémentaire dans un accord collectif en annexe IV de ladite convention ;
- de supprimer les annexes V, VI, VII, VIII et IX ;
- d'intégrer le principe de solidarité.

Article 1^{er}

L'article 39 *bis* de la convention collective de travail du 11 décembre 1981 est modifié comme suit :

« Le régime de prévoyance des salariés non cadre fait l'objet de l'accord collectif du 28 septembre 2018 et est annexé à la présente convention. »

Article 2

Les annexes V, VI, VII, VIII et IX sont supprimées et l'annexe IV est remplacée par :

« ANNEXE IV

ACCORD DÉPARTEMENTAL RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE AU PROFIT DES SALARIÉS AGRICOLES NON CADRES DES EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLYCLTURE ET D'ÉLEVAGE, DES ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET CUMA DU DÉPARTEMENT DE L'AVEYRON DU 28 SEPTEMBRE 2018

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux activités suivantes :

- les exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de champignonnières, de cultures spécialisées à l'exception de l'horticulture et des pépinières (pour lesquelles il existe une convention régionale) ;
- les entreprises de travaux agricoles ;
- les coopératives d'utilisation en commun de matériel agricoles.

Sont également compris dans le champ d'application du présent accord les travailleurs de bureaux, dépôts et magasins de vente se rattachant aux exploitations agricoles lorsque l'exploitation constitue le principal établissement.

Article 2

Bénéficiaires

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tout salarié non cadre sans condition d'ancienneté et relevant du champ d'application dès l'entrée en vigueur de son contrat de travail dans l'entreprise.

Article 3

Incapacité temporaire

En cas d'incapacité de travail temporaire dûment justifiée par prescription médicale et ouvrant droit aux indemnités journalières légales, le salarié bénéficie d'une indemnisation complémentaire aux indemnités journalières versées par la caisse de mutualité sociale agricole, de sorte que l'indemnisation globale brute soit égale à 90 % du salaire brut de référence, pendant les 90 premiers jours.

À l'issue de cette première période d'indemnisation, et jusqu'à la fin de la perception des indemnités journalières légales, le salarié bénéficie d'une indemnisation globale à hauteur de 85 % du salaire brut de référence.

Le salaire brut de référence pris en compte lors du calcul des indemnités journalières complémentaires correspond à celui retenu par la mutualité sociale agricole pour le calcul des indemnités journalières légales dans la limite de quatre fois le plafond de la sécurité sociale.

Les indemnités journalières complémentaires sont versées à compter :

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

Les prestations allouées par l'organisme assureur au salarié ne peuvent avoir pour effet de porter le total des indemnités nettes à une somme supérieure à la rémunération nette perçue par le salarié.

Article 4

Incapacité permanente

En cas d'attribution d'une rente accident de travail au taux d'incapacité au moins égal au 2/3 ou d'une pension d'invalidité des assurances agricoles de catégorie 1, 2 ou 3, l'organisme assureur verse au salarié une pension mensuelle complémentaire à celle versée par la mutualité sociale agricole égale à 30 % du douzième des salaires bruts perçus au cours des 4 trimestres civils précédant la date de l'arrêt de travail ou du salaire moyen mensuel brut calculé sur la période travaillée par le salarié si celui-ci à moins de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Les prestations allouées par l'organisme assureur au salarié ne peuvent avoir pour effet de porter le total des indemnités nettes à une somme supérieure à la rémunération nette perçue par le salarié.

Le service de la pension mensuelle d'incapacité permanente de l'organisme assureur est ouvert tant que la pension d'invalidité ou la rente accident du travail ou maladies professionnelles du régime de base est servie au salarié.

Le versement cesse définitivement :

- à la date d'attribution de la pension vieillesse du régime de base ;
- au décès du salarié s'il intervient avant la liquidation de la pension de vieillesse.

Article 5

Assurance des cotisations sociales patronales

Les cotisations sociales patronales dues par l'employeur sur les indemnités journalières complémentaires sont payées à la caisse de mutualité sociale agricole par l'organisme assureur. L'assurance du versement de ces cotisations sociales dues par l'employeur est financée par la cotisation "assurance des cotisations sociales de l'employeur."

Article 6

Garantie décès

Cette couverture décès comprend trois prestations :

- un capital décès ;
- une rente éducation ;
- une indemnité frais d'obsèques.

A. – Capital décès

En cas de décès du salarié, il est versé un capital dont le montant est égal à 100 % du salaire annuel brut de référence, au(x) bénéficiaire(s) qu'il a désigné(s) ou, en l'absence de désignation expresse de bénéficiaires, à ses ayants droit ou à défaut ses héritiers conformément à la législation et la réglementation applicable.

Le montant de ce capital est majoré de 25 % par enfant à charge.

Lorsqu'il y a attribution de majoration familiale, chacune de ces majorations est versée directement à la personne au titre de laquelle elle est accordée ou à son représentant légal.

Le capital est versé en priorité :

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

2. En l'absence de conjoint ou cocontractant d'un Pacs ou à défaut du concubin, survivant, le capital est versé aux descendants.

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

1. Aux bénéficiaires désignés par le participant ;
2. Aux héritiers du participant.

En cas d'invalidité du salarié de catégorie 3, c'est-à-dire absolue et définitive, interdisant au salarié toute activité rémunérée et l'obligeant à être assisté d'une tierce personne pour les actes de la vie courante, le salarié peut percevoir à sa demande, par anticipation, en 24 mensualités, le capital prévu ci-dessus (y compris les majorations familiales). En tout état de cause, ce versement anticipé met fin à la garantie en cas de décès.

Le salaire annuel brut de référence correspond au salaire brut des 12 derniers mois précédant le décès. En cas de décès avant 12 mois d'ancienneté le capital décès est calculé sur la base du salaire moyen mensuel multiplié par 12 mois.

B. – Rente d'éducation

En cas de décès du salarié, il est versé à chaque enfant à charge au moment du décès une rente annuelle d'éducation égale à :

- 3 % du PASS pour un enfant de 0 à 10 ans inclus ;
- 4,5 % du PASS pour un enfant de 11 ans à 17 ans inclus ;
- 6 % du PASS pour un enfant de 18 ans à 26 ans inclus si poursuite des études.

PASS = plafond annuel de sécurité sociale (3 311 € en 2018).

La rente éducation est versée au représentant légal de l'enfant s'il est mineur, et directement au bénéficiaire s'il est majeur.

Pour bénéficier de la rente éducation, sont considérés comme "enfant" :

- l'enfant du salarié (légitime, adopté ou reconnu, né ou à naître) ;
- l'enfant recueilli par le salarié pendant 9 ans au moins avant son 16^e anniversaire.

Sont considérés comme à "charge" :

- les enfants âgés de moins de 18 ans, quelle que soit leur situation ;
- les enfants âgés de 18 à 26 ans lorsqu'ils sont étudiants, apprentis, demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi et non indemnisés par le régime des assurances chômage ;
- reconnus invalides au sens de la législation des assurances sociales, quel que soit leur âge.

C. – Indemnité frais d'obsèques

En cas de décès du conjoint non séparé de corps, du cocontractant d'un Pacs, à défaut du concubin, ou des enfants à charge du salarié il est versé une indemnité frais d'obsèques qui est égale à 100 % du plafond mensuel de sécurité sociale en vigueur à la date du décès.

Cette indemnité est versée au salarié.

Article 7

Dispositions communes

1. Maintien des garanties

Conformément aux dispositions de l'article 7 de la loi Évin, la résiliation ou le non-renouvellement du contrat collectif d'assurance que l'employeur a souscrit afin de couvrir les garanties prévoyance du présent régime, est sans effet sur le versement des prestations immédiates ou différées qui sont acquises ou nées durant son exécution.

Ainsi, le principe est que les prestations de protection sociale complémentaire liées à la réalisation d'un sinistre survenu pendant la période de validité du contrat d'assurance de groupe ne peuvent être remises en cause par la résiliation ultérieure dudit contrat.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article 7.1 de la loi Évin, la résiliation ou le non-renouvellement du contrat collectif d'assurance que l'employeur a souscrit afin de couvrir les garanties prévoyance du présent régime, est sans effet sur les prestations à naître au titre du maintien de garantie en cas de survenance du décès avant le terme de la période d'incapacité de travail ou d'invalidité, telle que définie dans le présent régime.

2. Revalorisation des prestations de prévoyance

À la fin de chaque année civile, la revalorisation des prestations de prévoyance est examinée par de conseil d'administration de l'organisme assureur, lequel fixe, pour chaque exercice, le coefficient servant à la revalorisation des prestations en cours de service.

3. Reprise du passif

Conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, en cas de changement d'organisme assureur par l'employeur, les prestations en cours de service à la date de ce changement continueront à être revalorisées selon les modalités prévues à l'alinéa 2 ci-avant.

Lors du changement d'organisme assureur, l'employeur devra organiser la prise en charge des obligations ci-dessus définies soit par l'organisme dont le contrat a été résilié, soit par le nouvel organisme assureur.

4. Suspension du contrat de travail

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 d'incapacité permanente de travail sont maintenues sans versement de cotisations pour tout mois civil d'absence.

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

5. Portabilité des droits

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. Ces dispositions figurent en annexe du présent avenant pour information.

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

6. Principe de solidarité

Les exploitations et entreprises agricoles devront, quel que soit l'organisme assureur auprès duquel elles ont souscrit un contrat collectif d'assurance, s'assurer que la couverture mise en place met en œuvre des mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale, selon les mêmes modalités que l'accord national du 10 juin 2008.

Article 8

Assiette et 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, telles que définies par 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 quatre (4) fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale.

Le financement du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur afin de couvrir les garanties prévues au présent régime de prévoyance est assuré par :

- une cotisation décès répartie de la façon suivante entre les employeurs et les salariés :
 - 60 % à la charge des employeurs ;
 - 40 % à la charge des salariés ;
- une cotisation incapacité de travail répartie de la façon suivante entre les employeurs et les salariés :
 - 40 % à la charge des employeurs ;
 - 60 % à la charge des salariés.

Il est précisé que la part patronale finance notamment 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) ainsi que l'assurance des charges sociales patronales.

Il est précisé que la part salariale finance l'intégralité de la garantie incapacité temporaire de travail hors maintien de salaire prévu en application des dispositions légales (art. L. 1226-1, D. 1226-1 à 8 du code du travail).

Article 9

Durée. – Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut faire l'objet d'une révision ou dénonciation par l'une ou l'autre des parties signataires sous réserve d'un préavis de 6 mois par lettre recommandée avec avis de réception adressée à toutes les autres parties prenantes du présent accord. »

Article 3

Entrée en vigueur

Les dispositions arrêtées au présent avenant prendront effet le premier jour du trimestre civil suivant la publication de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1^{er} janvier 2019.

Article 4

Dépôt et extension

Le présent avenant est 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 avenant qui sera déposé à la DIRECCTE de l'Aveyron, 4, rue Sarrus, 12000 Rodez.

Il n'est pas autrement dérogé aux autres articles et conditions de la convention collective du 11 décembre 1981.

Fait à Rodez, le 28 septembre 2018.

(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.