

Brochure n° 3606

Convention collective nationale

**IDCC : 7009. – ENTREPRISES D'ACCOUVAGE
ET DE SÉLECTION AVICOLES**

AVENANT N° 88 DU 24 OCTOBRE 2018

NOR : AGRS1997145M

IDCC : 7009

Entre :

Syndicat national des accoueurs SNA,

D'une part, et

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC ;

Fédération nationale agroalimentaire et forestière FNAF CGT ;

Fédération générale agroalimentaire FGA CFDT ;

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes
FGTA FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Suite aux récentes évolutions légales et réglementaires sur la prévoyance complémentaire, les partenaires sociaux signataires de la convention collective nationale des entreprises d'accouage et de sélection du 2 avril 1974 ont convenu de faire bénéficier les salariés relevant de la convention collective nationale de retraite du 24 mars 1971 (à savoir les salariés non affiliés à l'AGIRC) des dispositions de l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance. Afin de garantir aux salariés un haut niveau de couverture, les partenaires sociaux décident d'appliquer le socle national prévoyance défini par l'accord national, auquel ils ajoutent les options nationales, dans l'objectif d'une mutualisation nationale.

Article 1^{er}

*Modification de l'ensemble des dispositions relatives au régime de prévoyance
contenues au sein de l'article 33 et de l'annexe IV de la convention collective*

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'article 33 sur le régime de prévoyance sont désormais rédigées comme suit :

« Article 33

Régime de prévoyance

Les entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective devront obligatoirement faire bénéficier leurs salariés non cadres du dispositif prévoyance tel qu'il est défini dans l'accord national et à l'annexe IV de la présente convention.

Assurance complémentaire santé

Les entreprises souscriront un contrat d'assurance mutuelle complémentaire santé au bénéfice des salariés relevant de la convention collective nationale de retraite du 24 mars 1971 (à savoir les salariés non affiliés à l'AGIRC).

Les garanties minimales sont définies en annexe V. La participation de l'employeur au financement de ce régime mutuelle complémentaire santé sera au minimum de 50 %. Un accord d'entreprise pourra augmenter la participation de l'employeur.

Ces garanties pourront être améliorées soit par accord d'entreprise soit par option du salarié. Dans ce dernier cas, le coût supplémentaire sera supporté, sauf accord contraire, par le salarié demandeur.

Commission de suivi

Une commission de suivi du régime de prévoyance et du régime frais de santé est instituée dans chaque entreprise. Elle est composée du chef d'entreprise ou de son représentant et des salariés mandatés par leur organisation syndicale où, à défaut, par les représentants du personnel. Son rôle est de prendre connaissance des résultats présentés auprès des commissions paritaires nationales de suivi ».

Les dispositions de l'annexe IV sur le régime de prévoyance de la convention collective sont modifiées comme suit :

« Annexe IV

Régime de prévoyance

Bénéficiaires

Par dérogation aux dispositions de l'accord national, le dispositif prévoyance défini au sein de l'accord national s'applique :

- à tout salarié non cadre non affilié à l'AGIRC sans condition d'ancienneté pour la garantie incapacité permanente de travail et les garanties décès ;
- à tout salarié non cadre non affilié à l'AGIRC justifiant de 3 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise pour les garanties incapacité temporaire de travail et relevant du champ d'application de la présente convention.

À l'exclusion :

- des cadres ressortissant 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.

L'ancienneté est acquise au 1^{er} jour d'embauche pour les garanties incapacité permanente et décès et à l'issue de 3 mois d'ancienneté pour la garantie incapacité de travail temporaire.

Garanties

Les employeurs des entreprises relevant du champ d'application de la présente convention sont tenus obligatoirement de faire bénéficier tous les salariés visés au point 1 de l'annexe IV des garan-

ties prévoyance figurant dans le tableau ci-après et selon les dispositions relatives au dispositif prévoyance contenues dans l'accord national.

Tous les salariés visés au point 1 bénéficient des dispositions relatives à la mensualisation telle que prévue aux articles L. 1226-1, D. 1226-1 à 8 du code du travail. Toutefois, les signataires du présent avenant ont décidé d'améliorer le dispositif de mensualisation légale.

Ainsi, par dérogation aux dispositions légales :

- la condition d'ancienneté est abaissée à 3 mois pour les garanties incapacité de travail ;
- la seconde période d'indemnisation est améliorée et portée à 90 % du salaire brut sous déduction des prestations du régime de base.

GARANTIES DE PRÉVOYANCE	
Garanties incapacité de travail	
Incapacité temporaire de travail (ITT)	
Socle obligatoire conventionnel ITT	15 % SB
Option ITT	+ 15 % SB
Mensualisation (1 ^{re} 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 ;	+ 10 % SB
– option IPP entre 1/3 et 2/3.	+ 20 % SB
Garanties invalidité :	
– socle obligatoire conventionnel Invalidité cat. 2 ou 3 ;	10 % SB
– option invalidité cat. 2 ou 3 ;	+ 10 % SB
– option invalidité cat. 1.	+ 20 % SB
Garantie décès	
Socle obligatoire conventionnel capital décès	100 % SAB
Option majoration enfant	25 % SAB
Option rente éducation :	
– jusqu'au 13 ^e anniversaire ;	3 % PASS
– du 13 ^e au 17 ^e anniversaire ;	4,5 % PASS
– du 17 ^e au 26 ^e anniversaire.	6 % PASS
Option rente de conjoint : rente viagère	5 % du SB
PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale ; PASS : plafond annuel de la sécurité sociale ; SB : salaire brut.	

Le salaire servant de base au calcul des prestations incapacité de travail, temporaire et permanente, est égal au salaire brut ayant donné lieu à cotisations, limité à quatre fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale et se rapportant :

- 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 ;

- 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, au salaire mensuel moyen de la période considérée multiplié par 12.

SAB : salaire annuel brut

Le salaire servant de base au calcul des prestations décès est égal au salaire annuel brut ayant donné lieu à cotisations.

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.

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.

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 8 du code du travail, tout salarié ayant une année d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constatée 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 4^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)
3 mois à moins de 6 ans	60 jours
De 6 à moins de 11 ans	80 jours
De 11 à moins de 16 ans	100 jours
De 16 à moins de 21 ans	120 jours

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

Option incapacité permanente de travail (IPP > 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.

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 (1/3 < IPP < 2/3)

Cette option consiste à servir une pension mensuelle complémentaire en cas d'attribution par le régime de base d'une rente correspondant à un taux d'incapacité compris entre 33,33 % et 66,66 % dans le cadre de l'assurance accidents du travail et maladies professionnelles.

Option incapacité permanente de travail (invalidité catégorie 1)

L'option « Invalidité catégorie 1 » (1^{er} ou 2^e niveau) consiste à servir une pension mensuelle complémentaire en cas d'attribution par le régime de base d'une pension (catégorie 1) dans le cadre de l'assurance invalidité.

Option « Majoration enfant »

L'option « Majoration enfant » permet le versement d'une majoration par enfant à charge du participant décédé.

Option « Rente éducation »

En cas de décès du salarié, cette option consiste à verser aux enfants à charge une rente dont le montant varie selon l'âge. La rente est versée viagèrement aux enfants invalides déclarés avant leur 26^e anniversaire. Elle est doublée pour les orphelins des deux parents.

Option « Rente de conjoint »

En cas de décès du salarié, cette option permet à son conjoint survivant ou cocontractant d'un Pacs ou concubin d'ouvrir droit à une rente viagère.

Cette rente est exprimée en pourcentage du salaire de base du participant.

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, via une cotisation répartie de la façon suivante :

- mensualisation : 100 % à la charge de l'employeur ;
- incapacité temporaire (ITT) : 24,64 % à la charge des employeurs et 75,36 % à la charge des salariés ;

- incapacité permanente (IPP et invalidité) : 10,53 % à la charge des employeurs et 89,47 % à la charge des salariés.

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

- capital décès + option majoration enfant : 100 % à la charge de l'employeur ;
- option rente éducation : 25 % à la charge de l'employeur et 75 % à la charge des salariés ;
- option rente de conjoint : 28 % à la charge de l'employeur et 72 % à la charge des salariés.

Il n'est pas autrement dérogé aux autres articles et conditions de la convention collective des entreprises d'accoupage et de sélection du 2 avril 1974. »

Article 2

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant prennent effet le premier jour du trimestre qui suit la parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 24 octobre 2018.

(Suivent les signatures.)