

Convention collective

IDCC : **9142** | **EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES
DE L'HORTICULTURE, PÉPINIÈRES, ARBORICULTURE, PRODUCTION
DE FRUITS ET DE CHAMPIGNONS**

(Calvados)

(17 janvier 1991)

(Étendue par arrêté du 19 mai 1992,

Journal officiel du 2 juin 1992)

Avenant n° 6 du 23 janvier 2020

NOR : AGRS2097193M

IDCC : 9142

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles FDSEA ;

Fédération départementale des CUMA du Calvados,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat général agroalimentaire du Calvados SGA CFDT ;

Fédération CFTC-Agri de Normandie ;

Union départementale des syndicats force ouvrière du Calvados FO ;

Union syndicale régionale agroalimentaire et forestière CGT de Normandie ;

Syndicat SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant a pour objet l'intégration d'une garantie frais d'obsèques au sein du présent accord.

Par ailleurs, il est précisé qu'en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent accord ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, les entreprises de la branche sont majoritairement constituées par des effectifs de moins de 50 salariés. Aussi, les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche, y compris les très petites entreprises, et ce afin de ne pas remettre en cause le régime social et fiscal de faveur attaché au présent régime.

En conséquence, l'accord départemental prévoyance du 25 septembre 2009 est modifié comme suit :

L'article 4 « Garantie décès » est réécrit ainsi dans sa totalité :

« Article 4 | Garantie décès »

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

Cette couverture décès comprend un capital décès de base avec une majoration par enfant à charge, une rente éducation et une garantie frais d'obsèques.

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.

I. Capital décès

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^e catégorie), constatée par le régime de base de 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.

II. Rente éducation

En cas de décès d'un salarié, il est versé à chaque enfant à charge une rente annuelle d'éducation variable selon l'âge de l'enfant, égale à :

- 4 % du plafond annuel de sécurité sociale de 0 à 10 ans révolus ;
- 8 % du plafond annuel de sécurité sociale de 11 à 17 ans révolus ;
- 11 % du plafond annuel de sécurité sociale de 18 à 26 ans révolus.

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

III. Garantie frais d'obsèques

En cas de décès d'un salarié ou de ses ayants droit (enfants à charge et ou conjoint), il est versé à la personne ayant supporté les frais d'obsèques une indemnité funéraire appelée « Garantie frais d'obsèques », égale à 100 % du PMSS.

IV. Définitions

Pour le bénéfice du capital décès (base et majoration) et de la garantie frais d'obsèques, 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, de la garantie frais d'obsèques et de la rente éducation.

Sont considérés comme "enfants" :

Les enfants 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, né ou à naître, dont la filiation est légalement établie, y compris adoptive ;
- 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^e anniversaire ;
- l'enfant dont la qualité d'ayant droit du salarié a été reconnue par le régime de base.

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 :

- 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. »

Article 2

Les autres clauses de l'accord et de son annexe demeurent inchangées.

Article 3 | Entrée en vigueur

Les dispositions arrêtées au présent avenant prennent effet le 1^{er} jour du trimestre civil suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*, et au plus tôt le 1^{er} juillet 2020.

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, sans délai, l'extension du présent accord à l'unité départementale du Calvados de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Normandie.

Fait à Caen, le 23 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)