

Accord professionnel

**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE EN AGRICULTURE
POUR LES SALARIÉS NON CADRES
(Bretagne)**

Avenant n° 3 du 23 novembre 2020

NOR : AGRS2197060M

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

Fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles de Bretagne FRSEA,
d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Union professionnelle régionale agro-alimentaire CFDT de Bretagne ;
Fédération nationale agro-alimentaire et forestière CGT ;
Fédération CFTC Agri ;
Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des
tabacs et des activités annexes Force ouvrière ;
Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Pour se mettre en conformité avec l'avenant n° 4 du 15 septembre 2015 et l'avenant n° 5 du 28 septembre 2016 à l'accord national du 10 juin 2008 concernant la protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, les partenaires sociaux signataires se sont accordés pour procéder à la réécriture de l'accord régional du 8 juillet 2009 instituant une prévoyance complémentaire pour les salariés non-cadres de la région Bretagne, et entériner la suppression de toute référence à l'organisme assureur désigné en matière de garanties de prévoyance, à la suite de la censure des clauses de désignation par le conseil constitutionnel : les entreprises relevant du champ d'application du présent accord collectif disposent de la liberté de choix de leur organisme assureur pour couvrir les risques définis au sein dudit accord.

Article 1^{er} | Révision de l'accord régional du 8 juillet 2009 instituant une prévoyance complémentaire en agriculture pour les salariés non-cadres de la région Bretagne

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 du présent avenant abrogent et remplacent en totalité les termes de l'accord régional du 8 juillet 2009 instituant une prévoyance complémentaire en agriculture pour les salariés non-cadres de la région Bretagne.

L'accord régional du 8 juillet 2009 instituant une prévoyance complémentaire pour les salariés non-cadres de la région Bretagne est ainsi réécrit dans sa totalité :

« Article 1^{er} | *Champ d'application*

Article 1.1 | Champ d'application professionnel

Le présent accord est applicable sur la région Bretagne, aux employeurs et salariés non-cadres travaillant dans les exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie à l'article L. 722-1, 1° (à l'exception des rouisseurs teilleurs de lin, des centres équestres, entraîneurs de chevaux de courses, champs de courses et des parcs zoologiques, à l'exception des coopératives d'utilisation de matériels agricoles [CUMA]).

Article 1.2 | Champ d'application territorial

Le présent accord régit tous les travaux et activités visés au 1 du présent article, effectués dans des entreprises situées sur la région Bretagne et dans tous les établissements dont le siège, représenté par des bâtiments d'exploitation, est situé sur le territoire de la région Bretagne.

Article 2 | *Salariés bénéficiaires*

Les dispositions du présent accord s'appliquent :

- aux salariés non-cadres justifiant de 6 mois d'ancienneté et plus dans l'entreprise ;
- et relevant du champ d'application du présent accord.

À l'exclusion :

- des cadres 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 ;
- des VRP et bûcherons – tâcherons ressortissants d'autres dispositions conventionnelles obligatoires.

En outre, les salariés nouvellement embauchés dans une entreprise relevant du champ d'application de l'accord, ayant acquis préalablement le bénéfice des garanties dans une autre entreprise relevant du champ d'application de l'accord, sont réputés remplir les conditions pour bénéficier du régime, dès lors que leur embauche intervient au plus tard dans les 3 mois suivant la fin de leur contrat de travail précédant.

Pour les dispositions du présent accord, la condition d'ancienneté est réputée acquise au 1^{er} jour du mois civil au cours duquel le salarié acquiert l'ancienneté requise.

Article 3 | *Niveau des garanties*

Les organisations signataires précisent que cet accord a pour objectif de mettre en place un régime de prévoyance complémentaire obligatoire garantissant à tous les bénéficiaires les prestations définies dans le présent accord, à savoir :

Article 3.1 | Garantie en cas de décès

La garantie décès comprend trois prestations :

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

Définitions

Est considéré comme "enfant" :

- l'enfant du salarié 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.

Sont considérés comme "à charge" :

- les enfants âgés de moins de 18 ans, quelle que soit leur situation ;
- les enfants jusqu'à leur 26^e anniversaire, et sous condition, soit :
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
 - d'être en apprentissage ;
 - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et d'autre part l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
 - d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré : inscrits à Pôle emploi comme demandeurs d'emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle ;
 - d'être employés dans un centre d'aide par le travail ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés ;
- les enfants nés ou élevés invalides au sens de la législation des assurances sociales, quel que soit leur âge, en cas d'invalidité équivalente à l'invalidité de deuxième ou troisième catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civil.

En tout état de cause, les enfants répondant aux définitions et conditions ci-dessus doivent obligatoirement être également à la charge du bénéficiaire.

Capital décès

En cas de décès, quelle qu'en soit l'origine, d'un salarié tel que défini à l'article 2 du présent accord, il est versé à ses ayant-droits, concubin, titulaire d'un Pacs ou au (aux) bénéficiaire(s) qu'il a désigné(s), un capital décès égal à 100 % du salaire brut des 4 derniers trimestres civils précédant le décès, ou le cas échéant l'arrêt de travail, et ayant donné lieu à cotisations, majoré de 10 % du salaire brut par enfant à charge. 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.

Pour le bénéfice du capital décès (base et majoration), le "conjoint" s'entend :

- du conjoint survivant non séparé de corps ou du cocontractant d'un Pacs ;
- à défaut, du concubin justifiant de 2 ans de vie commune avec le salarié ou d'un enfant né de leur union.

Le capital est versé en priorité :

1. Au conjoint survivant ou au cocontractant d'un Pacs ou à défaut au concubin, 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 ou de cocontractant d'un Pacs ou à défaut de concubin, 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 (enfant à charge défini à l'alinéa "Définitions"), chacune de ces majorations est versée directement à la personne au titre de laquelle elle est accordée ou à son représentant légal.

En cas d'invalidité absolue et définitive (3^e catégorie) ou d'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle au taux de 66 %, constatées 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 et ses majorations peuvent lui être versés, sur sa demande, de façon anticipée en 24 mensualités. Le paiement anticipé du capital décès met fin à la prestation capital décès.

Rente éducation

En cas de décès, quelle qu'en soit l'origine, d'un salarié tel que défini à l'article 2 du présent accord, chaque enfant à charge (défini à l'alinéa "Définitions" de l'article 3.1) perçoit une rente d'éducation établie dans les conditions ci-après :

- enfant de 0 à 12 ans : 2 % du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) ;
- enfant de 13 à 18 ans : 3,5 % du PASS ;
- enfant de 19 à 26 ans : 5 % du PASS.

Indemnité frais d'obsèques

En cas de décès du conjoint non séparé de corps ou du cocontractant d'un Pacs ou à défaut du concubin ou d'un enfant à charge (défini à l'alinéa "Définitions"), il est versé au salarié, à condition qu'il ait supporté lui-même les frais d'obsèques, une indemnité de frais d'obsèques qui est égale à 100 % du PMSS (plafond mensuel de sécurité sociale) en vigueur à la date du décès.

Risques exclus

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, le suicide étant toutefois couvert.

Article 3.2 | Garantie en cas d'incapacité temporaire de travail

En cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité temporaire de travail résultant de la maladie ou d'accident, dûment constaté par certificat médical, le salarié tel que défini à l'article 2 du présent accord, à condition :

- d'avoir justifié dans les 48 heures de cette absence ;
- d'être pris en charge par les assurances sociales agricoles ;
- d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres États membres de l'union européenne ou dans l'un des autres États ressortissants de l'espace économique européen ;

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 retenu pour le calcul des indemnités journalières légales, pendant 135 jours.

Puis à l'issue de cette première période d'indemnisation et jusqu'à la fin de la perception des indemnités journalières versées par la MSA et au maximum pendant 1 095 jours, le salarié bénéficie d'une indemnité journalière complémentaire égale à 20 % du salaire journalier de référence.

Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation commencent à courir à compter :

- du 1^{er} jour d'absence, si celui-ci est consécutif à un accident du travail, à un accident de trajet ou à une maladie professionnelle ;
- du 8^e jour d'absence dans les autres cas.

Les indemnités journalières définies ci-dessus s'ajoutent aux allocations que l'intéressé perçoit de la MSA.

Les indemnités journalières dues au titre du présent accord cumulées avec d'autres indemnités ou prestations de même nature ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

Le salaire journalier de référence est calculé selon les mêmes modalités que le salaire journalier calculé par la MSA, dans la limite de quatre fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Le salarié ayant 6 mois d'ancienneté ou plus et n'ayant pas l'ancienneté requise pour bénéficier des compléments de salaires à la charge de l'employeur en application des obligations légales ou conventionnelles sur la mensualisation, bénéficiera des indemnités journalières d'incapacité temporaire de travail après un délai de franchise (délai de carence) de 60 jours à compter du 1^{er} jour d'absence, si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle – à l'exclusion des accidents de trajet – et, à compter du 70^e jour d'absence dans tous les autres cas.

Article 3.3 | Assurance des charges sociales patronales

La part patronale des charges sociales dues sur les indemnités journalières complémentaires est payée à la caisse de mutualité sociale agricole par l'organisme assureur et financée par la cotisation "assurance des charges sociales patronales".

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

Article 3.4 | Garantie en cas d'incapacité permanente de travail

Le salarié tel que défini à l'article 2 du présent accord, bénéficie d'une rente complémentaire versée chaque mois égale à 15 % du salaire mensuel brut de référence dans les cas suivants :

- en cas d'incapacité permanente de travail d'origine non professionnelle pour une invalidité de catégorie 2 ou 3 reconnue par le régime de base ;
- ou en cas d'incapacité permanente de travail résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, dont le taux d'incapacité permanente est au moins égal à 66,66 %.

Cette rente s'ajoute à celle versée par le régime de base.

Le versement de la rente complémentaire débute dès le versement d'une rente par le régime de base. La rente ne peut pas se cumuler avec les indemnités journalières qu'il percevait avant la décision du régime de base au titre de l'incapacité temporaire prévue dans le présent accord.

Le salaire mensuel brut de référence est égal au douzième des salaires bruts perçus par le salarié au cours des 12 mois 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 a moins de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

En tout état de cause, le total des prestations perçues au titre du régime de base et du présent régime de prévoyance ne peut excéder le salaire net perçu par l'intéressé en activité.

Cette rente d'invalidité est maintenue à l'intéressé aussi longtemps qu'il perçoit une rente du régime de base et est suspendue si le régime de base suspend le versement de sa propre rente.

En tout état de cause, cette rente prend fin le dernier jour du mois précédant la date d'effet de la pension vieillesse.

Article 4 | Cotisations

Article 4.1 | Assiette

Les cotisations sont appelées, pour tous les salariés définis à l'article 2 du présent accord, sur la base des rémunérations brutes limitées à quatre fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale, servant au calcul de l'assiette des cotisations d'assurances sociales.

Article 4.2 | Financement du régime

Garantie en cas d'incapacité temporaire de travail et assurances de charges sociales patronales

Les cotisations correspondant aux obligations légales liées à la mensualisation (maintien de salaire prévu en application des dispositions légales [art. L. 1226-1, D. 1226-1 à 8 du code du travail]), et à l'assurance des charges sociales patronales sont à la charge exclusive de l'employeur.

La garantie incapacité temporaire complémentaire est à la charge exclusive du salarié (sauf maintien de salaire).

Garantie en cas d'incapacité permanente de travail

La répartition des cotisations due au titre de la garantie en cas d'incapacité permanente est la suivante :

- 86,67 % à la charge du salarié ;
- 13,33 % à la charge de l'employeur.

Par dérogation à ce qui précède, la part de la cotisation supportée par l'employeur est due au titre l'incapacité permanente d'origine professionnelle. La part de la cotisation supportée par le salarié est due au titre l'incapacité permanente d'origine non professionnelle.

Garantie en cas de décès

La répartition des cotisations dues au titre de la garantie en cas de décès est la suivante :

- 27,66 % à la charge du salarié ;
- 72,34 % à la charge de l'employeur.

Article 4.3 | Suspension du contrat de travail

En cas de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu au paiement d'un 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 continuent 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 correspondante.

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 sont maintenues sans versement de cotisation pour tout mois civil complet d'absence.

Article 5 | Portabilité

Les salariés bénéficient des dispositions légales (précisées en annexe) 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.

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.

Article 6 | Principe de solidarité

Conformément aux dispositions de l'accord national du 10 juin 2008 instituant un principe de solidarité, les exploitations et entreprises agricoles comprises dans le champ d'application du présent accord doivent, 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.

En tout état de cause, au moins 1 % de la cotisation de la couverture prévoyance en application du présent accord sera affecté au financement de ces mesures.

Les mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale ci-après ne sauraient être un droit acquis à une prestation. Le bénéfice des mesures instituées en application du présent article est conditionné à l'éligibilité de la demande constituée par le salarié ou ses ayants droit le cas échéant, auprès de l'organisme chargé de la gestion de ces mesures.

Les mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale mettant en œuvre le principe de solidarité au titre du présent dispositif de prévoyance, quel que soit l'organisme assureur des employeurs, peuvent notamment comprendre :

- une action collective de prévention sur les troubles musculosquelettiques visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés ;
- une action collective de prévention sur les risques auditifs, le stress ou plus globalement les risques d'accident du travail ou maladie professionnelle dans les professions agricoles ;
- une action collective de prévention, pour les salariés seniors et les nouveaux retraités, traitant de la transition vie professionnelle/retraite, du vieillissement et de leur santé (par le biais notamment de sujets relatifs à la nutrition, le sommeil ou la maladie d'Alzheimer) ;
- un dispositif d'aide financière octroyée aux salariés actifs ou retraités de la production agricole notamment en cas de handicap, de chômage, de perte d'autonomie, de problème de santé ou de veuvage ;
- un dispositif d'aide financière permettant de favoriser la mobilité des apprentis lors de leur formation en entreprise en prenant en charge, via une prime de 150 à 500 €, une partie des coûts de leurs déplacements ou leur hébergement.

Article 7 | *Commission paritaire de suivi de l'accord*

Afin d'assurer la parfaite sécurité juridique du dispositif de protection sociale complémentaire des salariés non-cadres en agriculture (compte tenu des possibles évolutions législatives ou réglementaires) 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 régionale qui reste seule compétente pour négocier et conclure des avenants relatifs au présent accord.

Elle est composée d'au minimum un représentant (dans la limite de 2) désigné 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 réunit au moins une fois par an en vue d'examiner, notamment, le fonctionnement du présent accord et 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 8 | *Durée, révision et dénonciation*

Les dispositions du présent accord sont conclues pour une durée indéterminée. Le régime pourra être modifié selon le dispositif prévu aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Il pourra également être dénoncé à tout moment par les parties signataires du présent accord. La dénonciation sera régie par les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. Le préavis de dénonciation est fixé à 3 mois.

En cas de dénonciation ou de changement d'organisme assureur :

- les prestations d'incapacité temporaire et permanente en cours de service seront maintenues par l'organisme assureur à leur niveau atteint au jour de la résiliation ;
- il appartiendra aux parties signataires du présent accord d'organiser avec le nouvel assureur la poursuite de la revalorisation des prestations incapacité temporaire et permanente.

Ainsi, les revalorisations postérieures à la date d'entrée en vigueur du nouveau régime sont prises en charge par le nouvel organisme assureur dans la mesure où elles ne le sont pas déjà par l'organisme assureur antérieur ;

- la couverture décès sera également maintenue aux salariés ou anciens salariés indemnisés par l'organisme assureur au titre des garanties incapacité temporaire et permanente prévues par le présent accord. »

Article 2 | *Dispositions spécifiques*

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent avenant 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 avenant s'appliquent à toutes les entreprises de la branche, y compris les TPE de moins de 50 salariés, et ce afin de ne pas remettre en cause le régime social et fiscal de faveur attaché au présent régime.

Article 3 | *Durée, dépôt, publicité et extension*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

La partie la plus diligente des organisations signataires du présent avenant le notifie à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Il est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues aux articles L. 2231-6 et suivants du code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à la Direccte de Bretagne.

Article 4 | *Date d'entrée en vigueur*

Les dispositions du présent avenant prennent effet au 1^{er} jour du trimestre suivant la publication de l'arrêté d'extension.

Fait à Rennes, le 23 novembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe Dispositions légales sur la portabilité **(art. L. 911-8 du code de la sécurité sociale)**

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.