

Accord collectif

**RÉGIME DE PRÉVOYANCE POUR LE SALARIÉS AGRICOLES NON-CADRES
(Deux-Sèvres, Vienne)**

Accord collectif du 5 avril 2022

relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance
pour les salariés agricoles non cadres

NOR : AGRS2297098M

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

Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles des Deux-Sèvres ;
Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles de la Vienne ;
Fédération départementale des coopératives d'utilisation du matériel agricole des Deux-Sèvres ;
Fédération départementale des coopératives d'utilisation du matériel agricole de la Vienne ;
Syndicat des entrepreneurs de travaux agricoles des Deux-Sèvres ;
Syndicat des entrepreneurs de travaux agricoles de la Vienne,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT ;
Syndicat général agroalimentaire CFDT des Deux-Sèvres ;
Syndicat général agroalimentaire CFDT de la Vienne ;
Fédération nationale CFTC Agri ;
Syndicat national des cadres d'exploitation agricole CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La volonté des partenaires sociaux est de proposer aux salariés une couverture prévoyance commune afin de réaliser dans un esprit de solidarité une mutualisation entre les salariés.

Cet accord a pour objectif de faire bénéficier les salariés compris dans le champ d'application du présent accord d'une couverture prévoyance supérieure à l'accord national en date du 10 juin 2008. Cet accord garantit les salariés concernés en cas d'incapacité temporaire de travail, d'invalidité ou d'incapacité permanente de travail et de décès.

Le présent accord est un accord autonome des conventions collectives du 15 septembre 2020 concernant la production agricole et les CUMA (IDCC 7024) et du 8 octobre 2020 des entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers (IDCC 7025) ainsi que des deux accords territoriaux étendus du champ de la production agricole, CUMA et entreprises de travaux agricoles et ruraux des départements de la Vienne et des Deux-Sèvres.

Il est rappelé que, les partenaires sociaux signataires ont pris en considération les principes suivants dans le cadre de leur négociation :

- le principe d'égalité de traitement entre les salariés ;
- la configuration des entreprises du secteur d'activité concerné et notamment les attentes et contraintes d'organisation des entreprises de moins de 50 salariés représentant une part importante des entreprises de ce secteur.

En conséquence, compte tenu de l'objet du présent accord, lequel a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises du secteur visé, quels que soient leurs effectifs, les partenaires sociaux ont convenu qu'il n'y avait pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1^{er} | Champ d'application

Article 1.1 | Champ d'application professionnel

Le présent accord règle les rapports entre les employeurs et les salariés dont l'activité est la suivante :

- exploitations agricoles de culture et d'élevage de quelque nature qu'elles soient ;
- établissements de toutes natures dirigés par l'exploitant agricole en vue de la transformation, du conditionnement et de la commercialisation des produits agricoles lorsque ces activités constituent le prolongement de l'acte de production des exploitants agricoles visés ci-dessus, ou des structures d'accueil touristique, précisées par décret, situées sur l'exploitation ou dans les locaux de celle-ci, notamment d'hébergement et de restauration ;
- entreprises de travaux agricoles ; prestation accoupage ;
- coopératives d'utilisation de matériel agricole.

Sont exclus du champ d'application les exploitations arboricoles dont le siège social est situé en Deux-Sèvres, les entreprises d'accoupage, les entreprises de pisciculture et aquaculture.

Article 1.2 | Champ d'application territorial

Le présent accord est applicable aux exploitations et entreprises présentes en France dont le siège social se situe sur les départements des Deux-Sèvres et de la Vienne. Il régit tous les travaux salariés qui y sont effectués, quelque-soit le domicile des parties.

Article 2 | Entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur pour l'ensemble des employeurs et salariés compris dans son champ d'application à compter du 1^{er} janvier 2023 si son arrêté d'extension est publié avant cette date. Dans le cas contraire, il entrera en vigueur à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension.

En tout état de cause, le présent accord s'imposera à compter du 1^{er} janvier 2023 aux employeurs et salariés ressortissants d'entreprises adhérentes aux organisations signataires.

Le présent accord pourra préalablement à son extension, être appliqué de manière volontaire par l'ensemble des employeurs et salariés ressortissants d'entreprises non adhérentes aux organisations signataires et au plus tôt au 1^{er} janvier 2023.

Article 3 | Salariés bénéficiaires

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tous les salariés non-cadres ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI prévoyance du 17 novembre 2017.

Sont exclus du présent régime les VRP relevant d'autres dispositions conventionnelles obligatoires.

Article 4 | Garanties

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

Article 4.1 | Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations, est le salaire brut ayant servi d'assiette aux cotisations au cours des 12 mois civils précédant l'événement ouvrant droit aux prestations.

Ce salaire comprend, éventuellement, les rémunérations variables supplémentaires, régulièrement perçues au cours de l'année civile d'assurance, à l'exclusion des primes à périodicité plus longue que l'année ou liées à la rupture du contrat de travail.

Lorsque la période de 12 mois est incomplète, le salaire de référence est reconstitué.

Article 4.2 | Garanties incapacité temporaire de travail

a) 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 la mutualité sociale agricole, les salariés bénéficient d'indemnités journalières complémentaires sous conditions :

- d'avoir justifié dans les 48 heures de cette absence à son employeur et à la mutualité sociale agricole (MSA) ;
- d'être pris en charge par la MSA ;
- 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.

b) Garantie maintien de salaire

Le versement des indemnités journalières complémentaires intervient sous déduction des indemnités journalières brutes de CSG/CRDS versées par la MSA.

À compter du 4^e jour d'arrêt de travail en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

Dès le 1^{er} jour d'arrêt de travail en cas d'arrêt consécutif à un accident du travail, de trajet, ou de maladie professionnelle.

Montant et durée d'indemnisation :

- 90 % du salaire de référence jusqu'au 135^e jour dans la limite de 100 % du salaire net.

c) Garantie indemnités journalières à l'expiration de la période de maintien de salaire

Montant et durée d'indemnisation :

- 90 % du salaire de référence jusqu'au 180^e jour dans la limite de 100 % du salaire net ;
- 80 % du salaire de référence à compter du 181^e jour d'arrêt de travail dans la limite de 100 % du salaire net.

Les indemnités journalières dues au titre du présent accord, cumulées avec d'autres rémunérations, 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.

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

Article 4.3 | *Garantie invalidité/incapacité permanente*

a) Conditions et modalités d'indemnisation

En cas d'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle au taux minimum de 66 %, ou en cas d'invalidité reconnue par la MSA de 2^e ou 3^e catégorie telles que définies à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, le salarié bénéficie d'une rente qui lui est versée directement par l'organisme assureur.

Montant de la rente et durée d'indemnisation :

- 80 % du salaire de référence incluant la pension d'invalidité de la MSA.

Cette rente d'invalidité est maintenue à l'intéressé aussi longtemps qu'il perçoit une pension de la mutualité sociale agricole. Elle est suspendue si la mutualité sociale agricole interrompt le versement de sa propre pension.

b) Modalités de versement

Le versement de la rente débute dès le versement de la pension d'invalidité par la MSA et prend fin à la date de liquidation de la pension de vieillesse à taux plein du bénéficiaire.

La rente ne peut pas se cumuler avec les indemnités journalières que le salarié percevait avant la décision de la MSA au titre de l'incapacité temporaire prévue dans le présent accord.

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

Article 4.4 | *Revalorisations des prestations*

Les prestations indemnités journalières et invalidité/incapacité professionnelle permanente sont revalorisées dans les conditions prévues par le contrat de l'organisme assureur.

En cas de résiliation du contrat d'assurance, l'assureur quitté maintient le versement des prestations indemnités journalières et rente d'invalidité/incapacité professionnelle permanente en cours de service au niveau atteint à la date de résiliation. Le nouvel organisme assureur prend en charge la revalorisation de ces prestations.

Article 4.5 | *Garantie décès*

La garantie décès couvre tous les risques décès, sous réserves des éventuelles exclusions prévues dans le contrat de l'organisme assureur.

En cas de décès d'un salarié couvert par le présent régime il est prévu les prestations suivantes :

- un capital décès avec majoration par enfant à charge ;
- une indemnité frais d'obsèques.

Capital décès

a) Montant du capital décès

100 % du salaire annuel brut de référence.

Majoration de 25 % du salaire annuel brut de référence par enfant à charge.

b) Définition des bénéficiaires

Pour le bénéfice des garanties décès, sont considérés comme :

Sont considérés comme « Enfant » :

- l'enfant né ou à naître du salarié y compris les enfants adoptés ;
- 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 « À charge » :

- les enfants âgés de moins de 18 ans, quelle que soit leur situation ;
- les enfants âgés de moins de 26 ans révolus lorsqu'ils sont étudiants, apprentis, en formation en alternance, demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi et non indemnisés à ce titre, employés dans un centre d'aide par le travail ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés ;
- les enfants reconnus invalides au sens de la législation des assurances sociales, quel que soit leur âge.

Sont considérés comme « conjoint du salarié » :

- son conjoint survivant non séparé de corps ou son partenaire de Pacs ;
- à défaut, son concubin justifiant de deux ans de vie commune avec le salarié mais aucune durée n'est exigée si un enfant est né de cette union.

c) Ordre des bénéficiaires

Sauf désignation particulière, le capital est versé dans l'ordre de priorité suivant :

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 désigné 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 ;

3. À défaut aux héritiers du participant.

d) Désignation particulière

Le salarié peut, à tout moment, faire une désignation différente par lettre adressée à l'organisme assureur, à condition que le ou (les) bénéficiaire(s) antérieur(s) n'ait (n'aient) pas accepté le bénéfice de l'assurance dans les conditions prévues par la loi :

- soit par voie d'acte authentique ou sous seing privé, signé du salarié et du bénéficiaire désigné, qui devra être notifié aux organismes assureurs pour leur être opposable ;

- soit par un écrit signé conjointement par le salarié, le bénéficiaire désigné et l’(les) organisme(s) assureur(s).

Dans tous les cas, lorsqu’il y a attribution de majorations familiales pour enfant à charge, chacune de ces majorations est versée directement à l’enfant ayant généré la majoration ou à son représentant légal.

e) Paiement anticipé du capital décès

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 %, constatée par le régime de base de la MSA, 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 peut lui être versé, sur sa demande, de façon anticipée.

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

f) Maintien des garanties décès

Conformément aux dispositions de l’article 7-1 de la loi 89-1009 l’organisme assureur maintient les garanties décès aux bénéficiaires des prestations incapacité ou invalidité/incapacité professionnelle permanente, y compris en cas de résiliation de leur contrat de travail ou du contrat d’assurance, et ce, tant qu’ils bénéficient de ces prestations.

L’indemnité frais d’obsèques

En cas de décès de l’assuré, une indemnité frais d’obsèques est versée à l’ayant droit sous réserve de présentation des frais d’obsèques supportés.

Le montant de cette indemnité est égal à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur à la date du décès et dans la limite des frais engagés.

Article 5 | Mise en œuvre du principe de solidarité

L’avenant du 15 septembre 2015 à l’accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture a mis en place, au niveau national, un fonds de solidarité permettant la mise en œuvre de mesures individuelles ou collectives de prévention ou d’action sociale.

Au moins 1 % de la cotisation hors taxes de la couverture prévoyance en application du présent accord sera affecté à un fonds de solidarité pour participer au financement des actions de solidarité.

Article 6 | Portabilité des droits

Sauf s’il a été licencié pour faute lourde, le salarié dont le contrat de travail est rompu ou prend fin et qui ouvre droit à prise en charge par le régime d’assurance chômage peut bénéficier d’un maintien de ses garanties « Incapacité, invalidité, décès » de manière temporaire.

Ce maintien de garanties s’effectue dans le cadre et dans les conditions prévues par l’article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Le coût de ce maintien de garanties est intégré aux cotisations afférentes aux salariés sous contrat de travail.

Lors de la sortie du salarié de l’effectif de l’entreprise, cette dernière lui remettra l’attestation de portabilité et préviendra l’organisme assureur.

Article 7 | Adhésion et antériorité

Tout employeur ayant une activité définie à l'article 1^{er} du présent accord, est tenu de contracter une assurance couvrant les risques sus mentionnés.

Antériorité des régimes de prévoyance d'entreprises

Les entreprises disposant déjà d'un régime de prévoyance au jour de l'entrée en vigueur du présent accord devront procéder à la mise à jour de leur contrat d'assurance sauf si les garanties qu'ils prévoient sont supérieures ou strictement égales à celles prévues par le présent régime.

Article 8 | Les cotisations

Article 8.1 | Assiette et répartition des cotisations

Les cotisations servant au financement des garanties définies dans le présent accord sont assises sur les rémunérations brutes limitées à quatre fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS).

Leur versement relève de la responsabilité des entreprises visées à l'article 1^{er} du présent accord.

Les cotisations sont prises en charge par l'entreprise et les salariés nécessairement à hauteur de 50 % chacun au global et dans les conditions suivantes :

| Garanties | Cotisations employeur | Cotisations salarié |
|---|-----------------------|---------------------|
| Maintien du salaire en application de l'article L.1226-1 du code du travail (loi de mensualisation) et cotisations patronales incluses | 100 % | |
| Incapacité temporaire de travail (part conventionnelle en relais mensualisation) | | 100 % |
| Incapacité 2 ^e et 3 ^e catégorie et incapacité permanente d'origine professionnelle AT et MP avec incapacité > 2/3 | 6,38 % | 93,62 % |
| Décès, invalidité permanente et absolue et garantie allocation obsèques | 52,17 % | 47,83 % |

Article 8.2 | Suspension du contrat de travail

a) Salariés en suspension du contrat de travail donnant lieu à une indemnisation

L'affiliation du salarié et la participation patronale et salariale sont maintenues pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu mais qui bénéficient :

- d'un maintien, total ou partiel, de salaire ;
- d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;
- d'un revenu de remplacement versé par l'employeur.

La base de calcul des cotisations et des prestations est égale au montant de l'indemnisation perçue dans le cadre de la suspension du contrat de travail dans la limite de 4 PASS.

b) Salariés en suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu à une rémunération ou indemnisation

L'affiliation du salarié est suspendue en cas d'absence ne donnant pas lieu à une rémunération ou indemnisation (par exemple un congé sans solde, un congé sabbatique, un congé parental total...).

Article 9 | Durée, révision et dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties.

Il 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 par l'une ou l'autre des parties en respectant un préavis de trois mois selon les dispositions de l'article L. 2261-9 du code du travail et, sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Article 10 | Dépôt. 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.

Fait à Parthenay, le 5 avril 2022.

(Suivent les signatures.)