

Accord départemental

**RÉGIME DE PRÉVOYANCE DES SALARIÉS AGRICOLES NON CADRES
(Nord)**

Accord du 31 juillet 2019

relatif au cadre d'application des dispositions du régime de prévoyance
après consultation de mise en concurrence

NOR : AGRS2397055M

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

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles FDSEA du Nord ;

Union syndicale des producteurs de grains et graines de semences du Nord ;

Fédération départementale des CUMA du Nord ;

Chambre syndicale des pépiniéristes du Nord de la France ;

Chambre syndicale des horticulteurs du Nord de la France,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat SGA CFDT 59 ;

Fédération CFTC-Agri ;

Union départementale du syndicat du Nord Force-ouvrière ;

Syndicat SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans l'objectif de préserver le régime de prévoyance institué par l'accord collectif des salariés non cadres des exploitations et entreprises agricoles du Nord du 12 octobre 2009 et ses avenants, les organisations syndicales salariales et patronales, représentatives au plan départemental, décident de définir par ce nouvel accord, le cadre d'application des dispositions du régime de prévoyance après une consultation de mise en concurrence transparente dont les éléments figurent, pour information, en annexe 1 du présent accord.

Le présent accord est un accord distinct de la convention collective de travail du 5 mai 1972 concernant les exploitations agricoles de polyculture et d'élevage du département du Nord et de la convention collective de travail du 8 mars 1974 concernant les exploitations de cultures spécialisées du département du Nord.

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 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 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés non cadres des exploitations agricoles et activités connexes du département du Nord, affiliés au régime agricole de protection sociale, énumérées ci-dessous :

- polyculture et élevage ;
- CUMA ;
- établissements de forçage et de conditionnement des endives ;
- établissements de production de grains et graines de semences ;
- horticulture, maraîchage, pépinières et arboriculture.

Dans le champ d'application du présent accord, une entreprise relève du régime de prévoyance dès lors que son siège, défini par rapport aux bâtiments d'exploitations ou au siège social déclaré dans les statuts est situé dans le département du Nord.

Article 2 | Gestion du régime de prévoyance

Pour assurer et gérer le régime de prévoyance défini dans le présent accord et la mutualisation entre les salariés et les employeurs, les organisations signataires conviennent de recommander Agri-prévoyance (21 rue de la Bienfaisance – 75008 Paris).

Les modalités et conditions de gestion s'effectuent selon les dispositions fixées dans la convention conclue entre les organismes assureurs et les partenaires sociaux signataires.

Article 3 | Assurés et bénéficiaires du régime

Les salariés non cadres relevant du champ d'application tel que définis à l'article 1 du présent accord bénéficient d'un régime de prévoyance obligatoire, à l'exclusion :

- des cadres et personnels ressortissants 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.

Pour les garanties où les ayants droit sont visés, ces derniers sont définis ainsi :

- Conjoint : par conjoint, il faut entendre la personne mariée avec le (la) salarié(e) et non séparée de corps.
- Cocontractant d'un pacs : par cocontractant d'un pacs, il faut entendre la personne ayant conclu un pacte civil de solidarité avec le (la) salarié(e).
- Concubin : par concubin, il faut entendre la personne vivant en concubinage selon les dispositions de l'article 515-8 du code civil, avec le (la) salarié(e) depuis au moins deux ans, sous réserve que le (la) salarié(e) soit libre au regard de l'état civil de tout lien de mariage ou de pacs. Toutefois, la condition de durée est considérée comme remplie lorsqu'au moins un enfant est né de l'union ou adopté.
- Enfant à charge : par enfant à charge, il faut entendre :
 - les enfants du salarié (légitimes, adoptés ou reconnus, nés ou à naître) ;
 - les enfants qu'il a recueillis et pour lesquels la qualité de tuteur lui est reconnue ;

- l'enfant qui a été élevé par le salarié pendant 9 ans au moins avant son 16^e anniversaire ;
- les enfants dont la qualité d'ayant droit du salarié aura été reconnue par le régime de base obligatoire.

Dès lors que ces enfants remplissent l'une des conditions suivantes :

- être âgé de moins de 18 ans quelle que soit leur situation ;
- être âgé de moins de 26 ans et être étudiant, apprenti, demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi et non indemnisé à ce titre ;
- quel que soit leur âge, lorsqu'ils sont invalides au sens de la législation sociale, si l'état d'invalidité a été constaté avant leur 21^e anniversaire.

Article 4 | **Garanties**

Les salariés non cadres bénéficient d'un régime qui assure les prestations suivantes dans les conditions décrites ci-après :

- des indemnités journalières complémentaires à celles versées par le régime de base obligatoire, en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident ;
- une pension d'invalidité complémentaire en cas d'invalidité d'une part ou d'incapacité permanente d'origine professionnelle au moins égale aux 2/3 d'autre part, reconnues par le régime de base obligatoire ;
- le versement d'un capital décès, d'une rente éducation et d'une indemnité frais d'obsèques.

Garantie Incapacité temporaire de travail

En cas d'incapacité temporaire de travail dûment justifiée par prescription médicale et ouvrant droit aux indemnités journalières légales, le salarié bénéficie d'une indemnité journalière complémentaire.

L'indemnisation perçue par le salarié est égale à :

- 40 % de la rémunération brute limitée au plafond de sécurité sociale (tranche A) et 90 % de la rémunération brute comprise entre une et quatre fois ledit plafond (tranche B) pendant 90 jours ;
- puis 25 % de la rémunération brute limitée au plafond de sécurité sociale (tranche A) et 75 % de la rémunération brute comprise entre une et quatre fois ledit plafond (tranche B) tant que le versement des indemnités journalières légales à lieu.

La garantie incapacité temporaire de travail est complétée par l'assurance des charges sociales patronales dues sur les indemnités journalières complémentaires financée en totalité par l'employeur.

Les conditions de versement des indemnités journalières complémentaires sont les suivantes :

1. Ancienneté

Le versement des indemnités journalières complémentaires interviendra en cas de maladie ou d'accident de la vie privée lorsque le salarié dispose à la date de l'arrêt de travail d'une ancienneté de trois mois dans le contrat de travail.

En cas d'accident de travail, de trajet ou de maladie professionnelle, l'indemnité journalière complémentaire est versée sans condition d'ancienneté.

2. Délai de carence

Le versement des indemnités journalières complémentaires intervient après un délai de carence de 6 jours en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

En cas d'arrêt consécutif à un accident de travail, de trajet ou de maladie professionnelle, le versement des indemnités journalières complémentaires est opéré sans délai de carence.

3. Salaire de référence pour le calcul des indemnités complémentaires et revalorisation

Le salaire pris en compte pour le calcul des indemnités journalières complémentaires est celui retenu pour le calcul des indemnités journalières légales versées par le régime de base obligatoire.

L'indemnisation prévue ci-dessus ne peut avoir pour effet de servir au salarié une indemnisation nette supérieure à sa rémunération nette d'activité.

Les indemnités journalières complémentaires sont revalorisées sur décision des organismes assureurs recommandés.

4. Rupture du contrat de travail

Lorsque la rupture du contrat de travail intervient avant la fin de la période d'indemnisation, le paiement des indemnités journalières complémentaires est maintenu tant que le régime de base obligatoire indemniserait le salarié.

Garantie incapacité permanente (invalidité)

Les salariés bénéficient, en cas d'invalidité de catégorie 1, 2 ou 3 reconnue par le régime de base obligatoire ou en cas d'attribution d'une rente accident du travail pour une incapacité au moins égale aux 2/3, du versement d'une pension d'invalidité complémentaire aux prestations versées par le régime de base obligatoire précité.

La pension d'invalidité complémentaire est servie mensuellement à terme échu et est égale à :

- 75 % du salaire brut sous déduction de la pension d'invalidité ou de la rente incapacité servie au titre du régime de base obligatoire pour les invalides de catégorie 2 et 3 ou pour les bénéficiaires d'une rente accident du travail pour une incapacité au moins égale aux 2/3 ;
- 55 % du salaire brut sous déduction de la pension d'invalidité servie au titre du régime de base obligatoire pour les invalides de catégorie 1.

1. Ancienneté

Le droit à la pension d'invalidité complémentaire est ouvert aux salariés :

- sans condition d'ancienneté en cas d'incapacité permanente d'origine professionnelle ;
- justifiant d'une ancienneté de trois mois dans le contrat de travail en cas d'incapacité permanente d'origine privée.

2. Salaire de référence pour le calcul de la pension d'invalidité et revalorisation

Le salaire brut pris en compte pour le calcul de la pension correspond au 12^e 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 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 obligatoire et du présent régime de prévoyance ne peut excéder le salaire net perçu par le salarié en activité.

Les pensions d'invalidité complémentaires sont revalorisées sur décision de l'organisme assureur recommandé.

Garantie décès

Il est prévu, en cas de décès, une garantie comprenant le versement d'un capital décès, d'une rente éducation et d'une indemnité frais d'obsèques, selon les démarches administratives prévues aux conditions générales et / ou la notice d'information délivrées par l'organisme assureur recommandé.

Le versement de la garantie décès n'est assorti d'aucune condition d'ancienneté.

1. Le capital décès

En cas de décès du salarié, un capital décès d'un montant égal à 100 % de son salaire annuel brut, majoré de 25 % par enfant à charge, est versé par l'organisme assureur à la demande du ou des bénéficiaire(s).

Le capital est versé au conjoint survivant non séparé de corps à moins que le salarié ait fixé et notifié à l'organisme assureur une répartition entre son conjoint et ses descendants, cette répartition ne pouvant réduire la part du conjoint à moins de 50 % du capital.

Le cocontractant d'un PACS ou le concubin tels que définis dans le présent accord est assimilé au conjoint non séparé de corps.

En l'absence de conjoint survivant non séparé de corps, le capital est versé aux descendants.

En l'absence de ces bénéficiaires prioritaires, le capital est attribué dans l'ordre de préférence suivant :

- aux bénéficiaires désignés par le participant ;
- aux héritiers.

Le salaire annuel brut retenu, pour calculer le montant du capital décès, est celui qui correspond au salaire brut des quatre derniers trimestres civils 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 est calculé sur la base du salaire moyen mensuel du salarié multiplié par 12 mois.

En cas d'invalidité absolue et définitive du salarié, constatée par le régime de base obligatoire (3^e catégorie), lui interdisant 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 en une seule fois, hors majorations familiales. Le paiement anticipé met fin au paiement du capital décès.

La garantie décès couvre tous les risques de décès, à l'exclusion de ceux résultant :

- de la guerre civile ou étrangère ;
- du fait volontaire du bénéficiaire ;
- d'un fait du participant, s'il est intentionnel ou frauduleux, étant précisé que le suicide ou la tentative de suicide sont garantis.

2. La rente annuelle d'éducation

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

- 3 % du plafond annuel de sécurité sociale s'il a moins de 11 ans ;
- 4,5 % du plafond annuel de sécurité sociale s'il a au moins 11 ans et moins de 18 ans ;
- 6 % du plafond annuel de sécurité sociale s'il a au moins 18 ans et moins de 26 ans.

Les rentes d'éducation sont revalorisées sur décision de l'organisme assureur recommandé.

3. L'indemnité frais d'obsèques

En cas de décès de son conjoint non séparé de corps, de son cocontractant d'un pacte civil de solidarité, de son concubin justifiant d'au moins deux ans de vie commune ou d'un enfant à charge, le salarié perçoit, sur sa demande déposée dans les six mois suivant le décès et à la condition qu'il ait lui-même réglé les frais d'obsèques, une indemnité frais d'obsèques d'un montant égal à 100 % du plafond mensuel de sécurité sociale en vigueur à la date du décès.

Article 5 | Les cotisations

1. Assiette

Les cotisations sont appelées pour tous les salariés non cadres 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.

2. Taux de cotisations et répartitions

Pour tous les employeurs et les salariés, le taux global d'appel des cotisations destinées au financement des prestations est de :

Taux global : 1,99 % à compter du 1^{er} janvier 2020

Détail des cotisations par garantie et répartition employeur/salarié

Garanties	Total	Employeur	Salarié
Décès	0,36 %	0,215 %	0,145 %
Incapacité temporaire :			
– mensualisation ^[*]	0,40 %	0,40 %	–
– relais mensualisation	0,44 %	–	0,44 %
Assurance charges sociales patronales	0,14 %	0,14 %	–
Incapacité permanente	0,65 %	0,455 %	0,195 %
Total	1,99 %	1,21 %	0,78 %
^[*] L'obligation de maintien de salaire à la charge de l'employeur résultant de la mensualisation est intégralement prise en charge par l'employeur.			

Les taux de cotisations sont maintenus jusqu'au 31 décembre 2022 sous réserve de stabilité de l'environnement réglementaire et législative.

3. Collecte

Les cotisations sont collectées par la MSA pour le compte d'AGRI PREVOYANCE selon les modalités définies avec la MSA.

4. 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 peuvent continuer à être accordées, sous réserve que l'intéressé en fasse la demande et qu'il règle la totalité de la cotisation correspondante.

En cas de suspension de contrat de travail d'une durée supérieure à un mois civil donnant lieu à complément de salaire à la charge de l'employeur :

- le bénéfice des garanties, décès, incapacité permanente est maintenu avec versement des cotisations correspondantes. Toutefois en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident (toutes origines) et maternité les garanties sont maintenues sans versement de cotisations.

Article 6 | *Organisme recommandé*

1. Recommandation

Pour assurer et gérer le régime de prévoyance, les organisations signataires conviennent de recommander AGRI PREVOYANCE, institution de prévoyance, sise 21 rue de la Bienfaisance, 75008 PARIS, régie par le code rural et de la pêche maritime.

Toutes les entreprises relevant du champ d'application du présent accord doivent appliquer les dispositions du régime de prévoyance, bénéficier des actions de solidarité et participer ainsi à une meilleure mutualisation. Pour ce faire, elles ont la faculté de s'assurer, dans le cadre du régime, auprès de l'organisme recommandé afin de satisfaire à leurs obligations conventionnelles ou auprès de l'organisme de leur choix.

L'organisme recommandé ne peut refuser l'adhésion d'une entreprise relevant du champ d'application du présent accord. Il est tenu d'appliquer le tarif unique dans les conditions et modalités fixées à l'article 5 « Les cotisations » en offrant les garanties fixées dans le présent accord.

2. Actions de solidarité en faveur des ressortissants du régime

Les salariés en difficulté sociale, professionnelle ou matérielle peuvent bénéficier des prestations présentant un degré élevé de solidarité, notamment au titre des droits non contributifs.

Les salariés peuvent bénéficier de l'action sociale de l'organisme assureur recommandé.

Pour compléter ce dispositif la commission paritaire de suivi décidera, chaque année, de mettre en œuvre une politique d'action sociale, de prévention.

Les organisations syndicales salariales et patronales s'engagent à respecter les dispositions réglementaires en la matière et notamment en termes de financement.

3. Réexamen du régime et du choix de l'organisme recommandé

Les conditions et les modalités de la mutualisation des risques ainsi que le choix de l'organisme assureur sont réexaminés par les signataires du présent accord, selon une périodicité qui ne peut excéder cinq ans, conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Au plus tard, le réexamen de la recommandation auprès d'Agri prévoyance interviendra au moins un an avant l'expiration des 5 ans.

En cas de non reconduction de la recommandation, les prestations en cours de service à la date de résiliation continueront à être servies par l'organisme assureur auprès duquel l'entreprise a adhéré à un niveau égal à celui de la dernière prestation versée.

De plus conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux organiseront avec le nouvel organisme assureur la poursuite des revalorisations des prestations en cours de service et du traitement de référence servant au calcul du capital décès.

Article 7 | Convention d'assurance et de gestion et suivi du régime

Les modalités de mise en œuvre pratique des garanties prévues par l'accord font l'objet d'une convention d'assurance et un protocole de gestion qui définit entre l'organisme assureur recommandé et les partenaires sociaux, notamment :

- la constitution d'une commission paritaire de suivi ;
- les réunions et le rôle de la commission paritaire de suivi ;
- la réalisation d'un bilan annuel sur les cotisations perçues, les frais de gestion, les prestations versées, les revalorisations instituées, les provisions constituées ;
- la transmission de données statistiques sur les entreprises et les salariés couverts.

Article 8 | Durée. Révision. Dénonciation

Durée et révision

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut faire l'objet d'une révision dans les conditions suivantes :

Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord est conclu, celui-ci pourra être révisé par :

- une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord et signataires ou adhérentes de l'accord ;
- une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives signataires ou adhérentes.

À l'issue de ce cycle, par :

- une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord ;
- une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives de la branche.

La révision s'opère sous réserve du respect d'un préavis de 3 mois par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à toutes les autres parties prenantes du présent accord.

Dénonciation

L'accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires sous réserve du respect d'un préavis de 3 mois par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à toutes les autres parties prenantes du présent accord.

Article 9 | Formalités administratives

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 ont convenu de demander, sans délai l'extension du présent accord.

Article 10 | Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2020.

Article 11 | Dépôt et extension

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Fait à Paris, le 31 juillet 2019.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1

Compte tenu du nouveau cadre légal relatif aux clauses de recommandation, les organisations syndicales et patronales représentatives au plan départemental ont lancé, le 16 juillet 2014, une procédure de mise en concurrence transparente afin de maintenir le régime de Prévoyance des salariés non cadres des exploitations et entreprises agricoles du Nord du 12 octobre 2009.

Ainsi, sur la base d'un cahier des charges définissant tant, les conditions de recevabilité d'éligibilité que de planification des étapes ; 4 organismes assureurs ont répondu à ce dernier.

Le 15 septembre s'est tenue une réunion d'ouverture des plis et de recevabilité des offres à l'issue de laquelle des précisions complémentaires techniques ont été demandées.

Le 13 octobre, en application des critères et du système de notation y afférent, le comité paritaire *ad hoc* créé dans le cadre de cette procédure a recommandé Agri prévoyance à l'unanimité pour assurer la gestion du régime de Prévoyance institué par l'accord départemental du 12 octobre 2009 relatif aux salariés non cadres des exploitations et entreprises agricoles du Nord.