

Convention collective nationale

IDCC : **7024** | **PRODUCTION AGRICOLE ET CUMA**
(15 septembre 2020)

Convention collective

IDCC : **8526** | **ARBORICULTURE FRUITIÈRE**
(Côtes-d'Armor, Deux-Sèvres, Ile-et-Vilaine, Loire-Atlantique,
Maine-et-Loire, Mayenne, Morbihan, Sarthe et Vendée)
(8 avril 2003)

(Étendue par arrêté du 15 juillet 2003,
Journal officiel du 5 août 2003)

Avenant n° 7 du 6 juillet 2023

NOR : AGRS2497020M

IDCC : 7024, 8526

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

Fédération régionale des producteurs de fruits de l'ouest,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale de l'agroalimentaire CFDT ;

Fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT ;

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

Fédération CFTC Agri ;

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 certains aménagements du présent accord de prévoyance du 26 novembre 2002.

Par ailleurs, par le présent avenant, les organisations syndicales salariales et patronales conviennent de scinder la garantie incapacité temporaire de travail actuelle en deux parties, afin d'intégrer en première partie, une garantie maintien de salaire conforme aux obligations liées à la mensualisation et distincte de la garantie incapacité temporaire de travail, suivie en seconde partie par une prestation de prévoyance proprement dite, au titre de la garantie Incapacité temporaire de travail et intervenant le cas échéant, en complément et en relais de la garantie maintien de salaire précitée.

Cet avenant a également pour objet d'entériner les évolutions réglementaires effectives depuis le 1^{er} janvier 2022 notamment, concernant le maintien des garanties prévoyance en cas d'activité partielle.

En outre, les partenaires sociaux bénéficient d'une période transitoire jusqu'au 31 décembre 2024 et s'engagent à entamer des négociations pour mettre en conformité, selon les dispositions qui seront prévues par l'accord national du 10 juin 2008, le libellé des bénéficiaires avec le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective.

Il est enfin 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 cinquante salariés. En effet, les entreprises de la branche sont majoritairement constituées par des effectifs de moins de cinquante salariés. Aussi, les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche, y compris les TPE de moins de cinquante salariés et ce, afin de ne pas remettre en cause le régime social et fiscal de faveur attaché au présent régime.

Article 1^{er} | Révision de l'accord

L'accord de prévoyance du 26 novembre 2002 et ses avenants sont ainsi réécrits selon les dispositions suivantes :

« 1. Champ d'application professionnel et territorial. Groupe assuré

Le présent accord met en place un régime de prévoyance comprenant les garanties incapacité, invalidité, décès, rente éducation et frais d'obsèques, ainsi qu'une garantie maintien de salaire au bénéfice de l'ensemble des salariés non-cadres occupés habituellement et principalement à des travaux d'arboriculture sur une exploitation fruitière, à des travaux de production de petits fruits sur une exploitation dont cette dernière production est l'activité principale, ou à des travaux effectués dans les établissements de transformation, de conditionnement et de commercialisation lorsque ces activités constituent le prolongement de la production des fruits.

Sont donc exclus du dispositif de prévoyance :

- les cadres et personnels relevant de la convention collective du 2 avril 1952 et 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 ;
- les salariés tels que définis ci-dessus relevant d'un accord collectif étendu plus favorable que la présente convention ;
- les catégories particulières de salariés (VRP par exemple) relevant d'autres dispositions conventionnelles.

Territorialement, le présent accord s'applique aux travaux effectués sur toutes les exploitations et établissements dont le siège est situé sur le territoire des départements de l'Ouest de la France (Côtes-d'Armor, Deux-Sèvres, Ille-et-Vilaine, Loire-Atlantique, Maine-et-Loire, Mayenne, Morbihan, Sarthe et Vendée).

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux salariés non-cadres, sans condition d'ancienneté, sauf pour la garantie maintien de salaire accordée après une année d'ancienneté au sein de l'entreprise.

2. Garanties

2.1. Garantie Décès

La couverture Décès comprend les prestations suivantes :

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

La garantie décès couvre tous les risques décès, y compris le suicide du salarié, à l'exclusion de ceux résultant :

- d'une guerre civile ou étrangère ;
- du fait volontaire du bénéficiaire du capital décès.

2.1.1. Définition des ayants droit

Pour le bénéfice du capital décès, on entend par conjoint :

- le conjoint survivant, non séparé de corps ;
- à défaut, le partenaire d'un pacte civil de solidarité (Pacs) (articles 515-1 à 515-7 du code civil) ou le concubin (art. 515-8 du code civil), ayant toujours cette qualité au jour du décès.

Pour le bénéfice de la majoration pour enfant à charge, est considéré comme :

■ "Enfant" du participant :

- l'enfant du participant (légitime, adopté ou reconnu, né ou à naître) ;
- l'enfant recueilli par le participant et pour lequel la qualité de tuteur lui a été reconnue ;
- l'enfant qui a été élevé par le participant pendant neuf ans au moins avant son 16^e anniversaire ;
- l'enfant dont la qualité d'ayant droit du participant a été reconnue par le régime de base.

■ "Enfant à charge" du participant :

- l'enfant âgé de moins de 21 ans, quelle que soit sa situation et bénéficiant du dispositif social de base de l'ouvrant droit, de son conjoint, cocontractant de Pacs ou concubin ;
- l'enfant jusqu'à son 26^e anniversaire et sous conditions, 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 : inscrit à Pôle emploi comme demandeur d'emploi ou stagiaire de la formation professionnelle ;
 - d'être employé dans un centre d'aide par le travail ou dans un atelier protégé en tant que travailleur handicapé ;

- l'enfant invalide, 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'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civile.

2.1.2. Capital décès

En cas de décès du salarié, un capital décès d'un montant égal à 100 % de son salaire annuel brut est versé à la demande du ou des bénéficiaire(s) cité(s) ci-après, selon l'ordre de priorité suivant et à défaut de désignation expresse faite par le participant :

- à son conjoint non divorcé ni séparé de corps judiciairement ou à son cocontractant d'un pacte civil de solidarité (Pacs) ou à son concubin ou à ses enfants nés et à naître, vivants ou représentés comme en matière de succession ;
- à défaut, à ses autres héritiers.

Pour ouvrir droit au versement du capital décès de base, le conjoint, le cocontractant d'un Pacs, le concubin et l'enfant à charge doivent être reconnus comme tels au jour du décès du participant.

Le capital est assorti d'une majoration de :

- 50 % du salaire annuel de base, dès lors que le participant laisse un conjoint non séparé de corps, à défaut le cocontractant d'un Pacs ou à défaut, un concubin ;
- 25 % du salaire annuel de base par enfant à charge au moment du décès.

Pour l'ouverture du droit au capital décès de base, l'invalidité absolue et définitive est assimilée au décès. Le paiement du capital décès de base s'effectue par un versement en 24 mensualités et met définitivement fin à l'attribution de celui-ci.

2.1.3. Rente éducation

En cas de décès du participant, chaque enfant à charge perçoit une rente annuelle d'éducation, exprimée en pourcentage du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) dont le montant varie selon l'âge comme suit :

- enfant de 0 à 10 ans révolus : 3 % du PASS^[1] ;
- enfant de 11 ans à 17 ans révolus : 4,50 % du PASS^[1] ;
- enfant de 18 ans à 26 ans révolus (si poursuite d'études) : 6 % du PASS^[1].

[1] En vigueur à la date du décès.

La rente éducation est versée trimestriellement au représentant légal de l'enfant ou avec son accord, à la personne en ayant la charge effective, s'il est mineur ou majeur protégé, ou directement à l'enfant à charge qui l'a générée, s'il est majeur.

2.1.4. Indemnité frais d'obsèques

En cas de décès d'un ayant droit du participant tel que défini à l'article 2.1.1 ci-avant, il est versé une indemnité frais d'obsèques dont le montant est égal à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) en vigueur à la date du décès.

2.2. Garantie maintien de salaire par l'employeur

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 constaté 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 la sécurité sociale, à condition d'avoir justifié dans les quarante-huit heures de cette incapacité et d'être pris en charge par le régime de base.

Afin de permettre aux entreprises de faire face à leur obligation légale de maintien de salaire précitée, la présente prestation est fixée à un pourcentage (figurant au tableau ci-dessous) du salaire de référence et intervient dans les conditions suivantes :

- à compter du 1^{er} jour d'arrêt de travail, si celui-ci est consécutif à une maladie professionnelle, à un accident de travail ou accident de trajet ;
- à compter du 8^e jour d'arrêt de travail, si celui-ci est consécutif à une maladie ou à un accident de la vie privée.

Le salaire de référence pris en compte pour le calcul de la prestation est celui retenu pour le calcul des indemnités journalières légales versées par le régime de base de la sécurité sociale.

Les indemnités journalières complémentaires sont servies nettes de cotisations salariales, de CSG et CRDS, dans la limite de la rémunération nette d'activité.

Ancienneté	Point de départ		Indemnisation par période de 12 mois	
			Durée en jours calendaires	
	Maladie professionnelle Accident de travail, de trajet	Maladie vie privée Accident vie privée	1 ^{re} période à 90 % du salaire brut ^[1]	2 ^e période à 66,66 % du salaire brut ^[1]
De 1 an à 5 ans inclus	1 ^{er} jour	8 ^e jour	30 jours	30 jours
De 6 ans à 10 ans inclus	1 ^{er} jour	8 ^e jour	40 jours	40 jours
De 11 ans à 15 ans inclus	1 ^{er} jour	8 ^e jour	50 jours	50 jours
De 16 ans à 20 ans inclus	1 ^{er} jour	8 ^e jour	60 jours	60 jours
De 21 ans à 25 ans inclus	1 ^{er} jour	8 ^e jour	70 jours	70 jours
De 26 ans à 30 ans inclus	1 ^{er} jour	8 ^e jour	80 jours	80 jours
31 ans et plus	1 ^{er} jour	8 ^e jour	90 jours	90 jours
[1] Sous déduction des indemnités journalières du régime de base de la sécurité sociale.				

La garantie maintien de salaire est complétée par l'assurance des charges sociales patronales dues sur les indemnités journalières complémentaires versées au titre de la présente garantie.

Cette assurance est financée par une cotisation uniquement à la charge de l'employeur.

La contribution patronale qui finance le maintien de salaire n'a pas pour objet de conférer au salarié un avantage supplémentaire et ne constitue donc pas une contribution de l'employeur au financement d'un dispositif de prévoyance instituant des garanties complémentaires au profit des salariés.

2.3. Garanties incapacité temporaire et incapacité permanente de travail

2.3.1. Garantie incapacité temporaire de travail

En cas d'incapacité temporaire de travail dûment justifiée par prescription médicale et ouvrant droit aux indemnités journalières légales, tout salarié non-cadre bénéficie

d'une indemnisation en complément des indemnités journalières légales de la mutualité sociale agricole (MSA) lui garantissant :

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie professionnelle, un accident de travail ou de trajet, ou à une maladie ou un accident de la vie privée :

80 % de la fraction journalière du salaire de base (limité à quatre fois le plafond de la sécurité sociale) et le cas échéant, du revenu de remplacement versé et déclaré par l'employeur, notamment dans le cadre de l'activité partielle, de l'activité partielle longue durée, du congé de reclassement ou du congé de mobilité, sous déduction des indemnités journalières légales de la mutualité sociale agricole (MSA) et ce, tant que dure le versement des indemnités journalières légales.

Les indemnités journalières sont versées nettes de charges sociales, de CSG et CRDS.

Les conditions de versement des indemnités journalières complémentaires au titre de la garantie incapacité temporaire de travail sont les suivantes :

2.3.1.1. Ancienneté

Le versement des indemnités journalières complémentaires intervient en cas de maladie ou d'accident de la vie privée et en cas de maladie professionnelle, d'accident de travail ou de trajet sans condition d'ancienneté.

2.3.1.2. Délai de franchise

Le versement des indemnités journalières complémentaires interviendra après un délai de franchise de 3 jours en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

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

Salariés justifiant d'au moins un an d'ancienneté :

Les indemnités journalières complémentaires sont dues pour chaque jour d'absence en complément et en relais de la prise en charge par l'employeur du complément de rémunération en application des dispositions sur la mensualisation, telles que prévues par les dispositions de l'article 2.2 ci-avant.

2.3.1.3. Salaire de référence pour le calcul des indemnités journalières 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.

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

Les indemnités journalières complémentaires sont revalorisées selon les modalités de l'organisme assureur.

2.3.1.4. Maintien des prestations

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

2.3.2. Garantie incapacité permanente

En cas d'attribution d'une pension d'invalidité de catégorie 2 ou 3 reconnue par le régime de base obligatoire ou d'une rente accident de travail pour une incapacité per-

manente professionnelle (IPP) au moins égale au deux tiers, les participants bénéficient d'une pension complémentaire mensuelle incapacité permanente égale à 20 % du 1/12 du salaire brut et le cas échéant, du revenu de remplacement versé et déclaré par l'employeur, notamment dans le cadre de l'activité partielle, de l'activité partielle longue durée, du congé de reclassement ou du congé de mobilité perçus au cours des quatre trimestres civils précédant l'arrêt de travail.

3. Dispositions complémentaires

3.1. Financement des garanties

Le financement du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur afin de couvrir les garanties collectives complémentaires de prévoyance du présent accord est assuré par une cotisation globale répartie de la façon suivante :

Incapacité temporaire de travail :

La cotisation finançant la garantie légale résultant de l'application des dispositions prévues par les articles L. 1226-1 et D. 1226-2 du code du travail ainsi que les indemnités journalières complémentaires au régime obligatoire de l'assurance contre les accidents du travail et les maladies professionnelles est prise en charge à 100 % par l'employeur.

La cotisation finançant les indemnités journalières de la garantie Incapacité de travail autres que celles ci-dessus est prise en charge à 100 % par le salarié.

Incapacité permanente :

- 33 % supportés par l'employeur ;
- 67 % supportés par le salarié.

Décès :

- 38 % supportés par l'employeur ;
- 62 % supportés par le salarié.

Assurance des charges sociales :

100 % supportés par l'employeur.

3.2. Dispositions applicables en cas de suspension du contrat de travail

Les garanties prévues par le contrat sont maintenues au participant pendant la période de suspension de son contrat de travail, lorsque :

- le participant est indemnisé au titre de l'incapacité temporaire et permanente de travail pour cause de maladie, accident de la vie privée, maternité, accident du travail ou maladie professionnelle pris en charge par le régime de base des assurances sociales.

Dans cette situation, l'entreprise adhérente et le participant sont exonérés du versement des cotisations pour tout mois civil entier d'arrêt de travail et tant que la période donne lieu au service par l'institution de prestations d'incapacité temporaire ou permanente au titre du contrat ;

- le participant bénéficie d'un revenu de remplacement versé par l'entreprise adhérente notamment, en cas d'activité partielle, d'activité partielle longue durée ou en cas de congé de reclassement ou de congé de mobilité.

Dans ces situations, le versement des cotisations prévoyance doit être effectué par l'entreprise adhérente et le participant pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée, dans les conditions définies à l'article financement des garanties ci-avant.

3.3. Dispositif de portabilité des droits

Les salariés bénéficient des dispositions légales 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.

Ainsi, en application de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, pour toute notification de rupture de contrat de travail intervenue à compter de la date d'effet du contrat, les salariés peuvent bénéficier du maintien de leurs garanties pendant une durée de douze mois maximum après la rupture dudit contrat de travail.

Pour bénéficier de la portabilité des droits, le participant doit fournir, en plus des justificatifs demandés pour l'obtention de la prestation, l'attestation de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations demandées sont dues.

3.5. Principe de solidarité

Les exploitations et entreprises agricoles devront, 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 préventions et d'action sociale, selon les mêmes modalités que l'accord national du 10 juin 2008.

Le présent accord interprofessionnel s'inscrit dans le cadre de la participation à la mutualisation au fonds de solidarité institué au niveau national, tel que prévu à l'article 6-3-4 de l'accord national de 10 juin 2008.

3.5. Durée, révision et dénonciation

Le présent régime de prévoyance est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation conformément aux dispositions légales. »

Article 2 | *Entrée en vigueur*

Les dispositions du présent avenant prennent effet le premier jour du trimestre civil suivant la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Article 3 | *Dépôt et extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

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.

Fait à Angers, le 6 juillet 2023.

(Suivent les signatures.)