

Convention collective

IDCC : **8262** | **EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES**  
**(Côte-d'Or, Nièvre, Yonne)**  
**(21 novembre 1997)**

(Étendue par arrêté du 23 mars 1998,  
*Journal officiel* du 26 mars 1998)

**Accord du 27 novembre 2023**  
relatif au régime de prévoyance des salariés non-cadres

NOR : AGRS2497057M

IDCC : 8262

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

**Fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles FRSEA de Bourgogne-Franche-Comté ;**

**Fédération régionale des coopératives d'utilisation de matériel agricole FRCUMA de Bourgogne-Franche-Comté ;**

**Fédération entrepreneurs des territoires EDT de Bourgogne-Franche-Comté,**  
d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGA ;**

**CFDT ;**

**Fédération CFTC de l'agriculture ;**

**Fédération FGTA FO ;**

**Fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT ;**

**Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les partenaires sociaux signataires de l'accord collectif des exploitations et entreprises agricoles de la Côte-d'Or, Nièvre et l'Yonne du 21 Novembre 1997, ont souhaité mettre en place un accord autonome définissant le régime de prévoyance pour les salariés non-cadres.

Par ailleurs, 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 sont 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.

Les partenaires sociaux du présent accord s'engagent à mener les négociations nécessaires à la mise en conformité de leur accord avec les textes relatifs aux catégories objectives avant le 31 décembre 2024.

Il est également 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 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<sup>er</sup> | Champ d'application**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des employeurs et des salariés non cadres affiliés au régime agricole de protection sociale, des exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie aux articles L. 722-1, 1° (à l'exception des centres équestres, des entraîneurs de chevaux de courses, des champs de courses, des entreprises d'accoupage, et des parcs zoologiques), 2° et 4° (à l'exception de la conchyliculture et de l'aquaculture) du code rural et de la pêche maritime, L. 722-2 1 du code rural et de la pêche maritime, aux salariés et aux employeurs des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) de la Côte-d'Or, la Nièvre et l'Yonne.

## **Article 2 | Bénéficiaires**

Toutes les entreprises relevant du champ d'application défini à l'article précédent sont obligatoirement tenues de mettre en œuvre les garanties prévues par le présent accord pour l'ensemble des salariés non-cadres sans condition d'ancienneté, excepté pour la garantie « rente éducation » pour laquelle une ancienneté de 12 mois continue ou non est requise.

Sont donc exclus les cadres et personnels relevant de la convention collective du 2 avril 1952 et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée.

## **Article 3 | Obligations des entreprises**

L'ensemble des entreprises relevant du champ d'application du présent accord devront obligatoirement faire bénéficier les salariés visés à l'article précédent des garanties prévues par ledit accord.

Conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, les dispositions du présent accord prévalent sur toute convention ou accord d'entreprise ou d'établissement conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord, sauf lorsque ladite convention ou ledit accord assure des garanties au moins équivalentes.

Cette équivalence des garanties s'apprécie au regard de l'ensemble des garanties se rapportant au même risque.

## **Article 4 | 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 sécurité sociale, à condition d'avoir justifié dans les 48 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<sup>er</sup> jour d'arrêt de travail, si celui-ci est consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;
- à compter du 8<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail en cas de maladie ou d'accident de la vie privée ou d'accident de trajet.

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 sécurité sociale.

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

*(Voir page suivante.)*

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

(Voir page suivante.)

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 (financée intégralement par 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.

## **Article 5 | Garantie incapacité temporaire de travail**

En cas d'arrêt de travail pour accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle, accident ou maladie de la vie privée, tout salarié perçoit en complément de ses indemnités journalières légales, des indemnités journalières complémentaires.

La rémunération brute mensuelle prise en compte pour le calcul de ces indemnités journalières complémentaires est celle qui est retenue pour le calcul des indemnités journalières légales, dans la limite de 4 plafonds de la sécurité sociale.

Le versement de l'indemnité journalière intervient à condition pour le salarié :

- d'avoir justifié par certificat médical dans les 48 heures de cette incapacité ;
- d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres pays de l'Union européenne ;
- d'être pris en charge et de donner lieu au versement d'indemnités journalières légales par la Mutualité sociale agricole (MSA). Lorsque le service des indemnités journalières légales prend fin ou est interrompu, le service des indemnités journalières complémentaires prend également fin ou est interrompu.

En tout état de cause, 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.

En cas de rupture du contrat de travail, intervenant avant la fin de la période d'indemnisation, les indemnités journalières complémentaires continuent à être versées.

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

### **1. Montant des indemnités journalières complémentaires**

Les salariés bénéficient d'une indemnité journalière complémentaire à compter du :

- 1<sup>er</sup> jour sans carence en cas d'accident du travail, d'accident de trajet ou de maladie professionnelle ;
- 4<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

L'indemnité journalière complémentaire est égale à :

- pour la « période 1 » correspondant à une période de 90 jours par arrêt de travail : 90 % de la rémunération brute comprise entre 1 et 4 fois le plafond de la sécurité sociale (tranches A et B) 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 de longue durée, du congé de reclassement ou du congé de mobilité. La cotisation afférente à cette période est intégralement à la charge de l'employeur ;
- pour la « période 2 » correspondant à la période au-delà des 90 jours par arrêt de travail : 75 % de la rémunération brute comprise entre 1 et 4 fois le plafond de la sécurité sociale (tranches A et B) 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 de longue durée, du congé de reclassement ou du congé de mobilité. La cotisation afférente à cette période est intégralement à la charge de l'employeur.

## 2. Modalités d'indemnisation

Les indemnités prévues au paragraphe précédent sont versées et financées suivant les conditions prévues par le contrat d'adhésion conclu avec l'organisme assureur.

Il est précisé que la fraction de cotisation destinée à la couverture d'une part, de l'intégralité des risques d'accident du travail et maladie professionnelle, d'autre part, des dispositions de l'article L. 1226-1 du code du travail en cas de maladie et d'accident de la vie privée, est à la charge exclusive de l'employeur.

Les indemnités journalières complémentaires sont revalorisées selon les mêmes modalités que les indemnités journalières du régime de base.

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

Les charges sociales dues sur les indemnités journalières complémentaires sont payées à la caisse de Mutualité sociale agricole par l'organisme gestionnaire et financées par une cotisation « assurance des charges patronales » à la charge exclusive de l'employeur.

Les indemnités journalières complémentaires sont versées par la caisse de Mutualité sociale agricole conjointement aux indemnités journalières du régime de base.

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

### Article 6 | *Garantie incapacité permanente de travail*

En cas d'attribution d'une rente accident de travail au taux d'incapacité au moins égal au 2/3 ou d'une pension d'invalidité des assurances agricoles de catégorie 1, 2 ou 3, le salarié bénéficie d'une pension mensuelle complémentaire à celle versée par la Mutualité sociale agricole égale à 30 % du douzième des salaires bruts perçus 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, 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.

Les prestations versées au salarié ne peuvent avoir pour effet de porter le total des indemnités nettes à une somme supérieure à la rémunération nette perçue par le salarié.

Le service de la pension mensuelle d'incapacité permanente est ouvert tant que la pension d'invalidité ou la rente accident du travail ou maladies professionnelles du régime de base est servie au salarié.

Le versement cesse définitivement :

- à la date d'attribution de la pension vieillesse du régime de base ;
- au décès du salarié s'il intervient avant la liquidation de la pension de vieillesse.

### Article 7 | *Garantie décès*

■ Cette couverture décès comprend trois prestations :

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

## ■ Prestations :

### 1. *Capital Décès*

En cas de décès du salarié, il est versé un capital dont le montant est égal à 100 % du salaire annuel brut de référence, au(x) bénéficiaire(s) qu'il a désigné(s) ou, en l'absence de désignation expresse de bénéficiaires, à ses ayants droit ou à défaut ses héritiers conformément à la législation et la réglementation applicable.

Le montant de ce capital est majoré de 25 % par enfant à charge. Pour le bénéfice de la majoration pour enfant à charge, sont considérés comme :

« Enfant » :

- l'enfant du salarié (légitime, adopté ou reconnu, né ou à naître) ;
- 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<sup>e</sup> anniversaire ;
- l'enfant dont la qualité d'ayant droit du salarié a été reconnue par le régime de base.

« Enfant à charge », indépendamment de la position fiscale :

- 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 atteints d'un handicap tel qu'ils ne peuvent exercer aucune activité professionnelle rémunérée, quel que soit leur âge, à condition qu'ils soient titulaires d'une carte d'invalidité et que leur état d'invalidité ait été constaté avant leur 21<sup>e</sup> anniversaire.

Lorsqu'il y a attribution de majorations familiales, chacune de ces majorations est versée directement à la personne au titre de laquelle elle est accordée ou à son représentant légal. En tout état de cause, la somme des majorations générées par les enfants à charge est répartie par parts égales entre eux.

Le capital est versé en priorité :

1. Au conjoint survivant ou cocontractant d'un Pacs ou à défaut du concubin, à moins que l'assuré ait fixé et notifié à l'organisme gestionnaire une répartition entre son conjoint et ses descendants (cette répartition ne pouvant réduire la part revenant au conjoint ou au contractant d'un Pacs ou à défaut au concubin à moins de 50 % du capital) ;

2. En l'absence de conjoint ou cocontractant d'un Pacs ou à défaut du concubin, survivant, le capital est versé aux descendants.

En cas d'absence de bénéficiaires prioritaires, le capital est versé dans l'ordre de préférence suivant :

1. Aux bénéficiaires désignés par le participant ;
2. Au concubin justifiant d'au moins deux ans de vie commune ;
3. Aux héritiers du participant.

En cas d'invalidité du salarié de catégorie 3, c'est-à-dire absolue et définitive, interdisant au salarié toute activité rémunérée et l'obligeant à être assisté d'une tierce personne pour les actes de la vie courante, le salarié peut percevoir à sa demande, par anticipation, le capital prévu ci-dessus. En tout état de cause, ce versement anticipé met fin à la garantie en cas de décès.

Le salaire servant de base au calcul de la prestation « capital décès » est déterminé à partir des éléments de rémunération brute et, le cas échéant, du revenu de remplacement versé par l'entreprise notamment en cas d'activité partielle, d'activité partielle de longue durée, de congé de reclassement ou de congé de mobilité ayant donné lieu à cotisations.

La rémunération prise en compte se rapporte aux 12 mois civils précédant celui au cours duquel est survenu le décès ou l'arrêt de travail si le décès a été précédé d'une période d'arrêt de travail.

## 2. Rente éducation

En cas de décès du salarié justifiant d'au minimum 12 mois d'ancienneté continus ou non dans l'entreprise, chaque enfant à sa charge au moment du décès, perçoit une rente annuelle d'éducation égale à :

- 3 % du PASS<sup>[1]</sup> de 0 à 10 ans révolus ;
- 4,5 % du PASS<sup>[1]</sup> de 11 ans à 17 ans révolus ;
- 6 % du PASS<sup>[1]</sup> de 18 ans à 25 ans révolus.

Sont considéré comme « enfants à charge » :

- les enfants jusqu'à leur 18<sup>e</sup> anniversaire sans condition ;
- les enfants jusqu'à leur 26<sup>e</sup> 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,
  - 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 établissement ou service d'aide par le travail en tant que travailleurs handicapés.

Les enfants invalides jusqu'à leur 26<sup>e</sup> anniversaire, 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.

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

Si l'enfant bénéficiaire devient orphelin de père et de mère, du fait du décès postérieur du dernier parent, la rente est doublée au lendemain du jour du décès du dernier parent.

En cas d'invalidité absolue et définitive (3<sup>e</sup> catégorie), constatée 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 participant peut demander à bénéficier par anticipation de la rente éducation. Le versement de la rente met alors fin à la garantie rente éducation.

## 1. Indemnité frais d'obsèques

En cas de décès de son conjoint non séparé de corps, de son cocontractant d'un Pacs, de son concubin 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.

## 2. Risques exclus

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

- de la guerre civile ou étrangère ;

---

[1] Plafond annuel de la sécurité sociale.



- de maladies ou accidents qui sont le fait volontaire du bénéficiaire ;
- d'un fait du salarié, s'il est intentionnel ou frauduleux étant précisé que le suicide ou la tentative de suicide sont garantis.

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

- de la guerre civile ou étrangère ;
- de maladies ou accidents qui sont le fait volontaire du salarié ou de l'ayant-droit ;
- d'un fait de la personne décédée, s'il est intentionnel ou frauduleux étant précisé que le suicide ou la tentative de suicide sont garantis.

## Article 8 | *Dispositions communes*

### a) Financement du régime et répartition des cotisations :

Le salaire de référence servant de base au calcul des cotisations est égal aux rémunérations brutes des salariés entrant dans l'assiette des cotisations de la sécurité sociale, telles que définies par l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale applicable au régime agricole par renvoi prévu à l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime, dans la limite de quatre (4) fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale (tranches A et B).

Les cotisations correspondant aux obligations légales liées à la mensualisation (maintien de salaire prévu en application des dispositions légales (articles 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 répartition des cotisations prévoyance (incapacité de travail et décès) est la suivante :

63 % employeur ;

37 % salarié.

### b) Évolution ultérieure des cotisations :

Les partenaires sociaux se réservent le droit de renégocier le contenu du présent article du présent accord.

Si besoin, afin de rééquilibrer le régime, la commission mixte ou paritaire décidera, en partenariat avec l'organisme assureur, soit de la diminution des garanties, soit de l'augmentation ou de la baisse des cotisations.

Dans tous les cas, chaque partie, des salariés ou des employeurs, verra évoluer les garanties et leurs cotisations dont elle a la charge indépendamment de l'autre partie. Cette évolution, uniquement imputable à la partie concernée, pourra se faire à la hausse ou à la baisse selon l'équilibre du régime.

Toute modification des cotisations et des garanties fera l'objet d'une nouvelle négociation et d'un avenant.

### c) Revalorisation des prestations de prévoyance :

À la fin de chaque année civile, la revalorisation des prestations de prévoyance est examinée par le conseil d'administration de l'organisme assureur, lequel fixe, pour chaque exercice, le coefficient servant à la revalorisation des prestations en cours de service.

### d) Suspension du contrat de travail :

Suspension du contrat de travail indemnisée :

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

- le salarié 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 profes-

sionnelle 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 durant toute la période donnant lieu au service par l'organisme assureur de prestations d'incapacité temporaire ou permanente au titre du présent 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 suspension du contrat de travail indemnisée dans les conditions définies à l'article « financement du régime et répartition des cotisations » du présent accord.

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident ne donnant pas lieu à complément de salaire par l'employeur et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties prévues en cas de décès et d'incapacité permanente de toute origine sont maintenues sans versement de cotisation.

Suspension du contrat de travail pour une autre cause :

En cas de suspension de contrat de travail d'une durée supérieure à un mois civil, prévu par le code du travail ou par convention collective (congé sans solde, congé parental, congé pour création d'entreprise...), le salarié peut demander le maintien des garanties du contrat moyennant le versement complet des cotisations correspondantes (parts patronale et salariale) calculées sur la somme des rémunérations brutes ayant donné lieu à cotisations au cours des 12 derniers mois civils précédant la suspension du contrat de travail.

e) 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 dudit contrat, les salariés peuvent bénéficier du maintien de leurs garanties pendant une durée de 12 mois au maximum après la rupture dudit contrat de travail.

Pour bénéficier de la portabilité des droits, l'assuré 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.

f) Principe de solidarité :

Gestion des fonds résultant de la mise en œuvre du principe de solidarité.

Conformément aux dispositions du présent article, il est institué, dans le cadre du régime de prévoyance, un fonds social qui a pour finalité de mettre en œuvre le principe de solidarité établi par les organisations syndicales et professionnelles agricoles signataires du présent accord.

Le salarié ou ses ayants-droits peuvent constituer une demande d'aide au titre de la solidarité auprès de la « Commission paritaire locale de pilotage du fonds social », telle que définie au paragraphe 1 ci-après.

Afin de simplifier et d'organiser le fonctionnement du fonds social, ainsi que la gestion des actions qu'il finance, les parties ont souhaité adopter les dispositions suivantes :

#### 1. Financement du fonds social :

Le fonds social est alimenté à hauteur de 1 % des cotisations, nettes de frais et chargements de gestion, appelées par les organismes assureurs auprès desquels les exploitations et entreprises ont souscrit des contrats collectifs de prévoyance dans le cadre du présent régime.

#### 2. Commission paritaire locale de pilotage du fonds social :

Afin d'assurer la parfaite sécurité juridique de la gestion du fonds ainsi constitué, il est institué une « Commission paritaire locale de pilotage du fonds social », issue de la commission paritaire de suivi du présent régime.

Les membres de la commission paritaire locale de pilotage du fonds social ont compétence pour mettre en œuvre les actions de ce fonds selon les conditions définies au paragraphe 5 du présent article f.

#### 3. Composition de la commission paritaire locale de pilotage du fonds social :

La commission paritaire locale de pilotage du fonds social est composée des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord, à raison d'un titulaire et d'un suppléant, et d'un nombre égal de membres désignés par les organisations professionnelles agricoles signataires.

Le suppléant ne fait partie de ladite commission qu'en l'absence du titulaire.

Un président et un secrétaire général sont désignés pour un mandat de deux ans, respectivement et en alternance dans chacun des collèges employeurs et salariés.

#### 4. Attributions de la commission paritaire locale de pilotage du fonds social :

La commission paritaire locale de pilotage du fonds social, dans le cadre de l'exercice de ses fonctions, est chargée de contrôler la bonne affectation des actifs du fonds social effectuée par les organismes assureurs auprès desquels les exploitations et entreprises ont souscrit des contrats collectifs de prévoyance, et de décider des actions sociales et/ou des actes de solidarité à mettre en œuvre dans le cadre de ce fonds.

Les décisions de la commission paritaire locale de pilotage du fonds social sont prises selon les dispositions relatives à la conclusion des accords de branche prévues par le code du travail.

#### 5. Réunions de la commission paritaire locale de pilotage du fonds social :

La commission paritaire locale de pilotage se réunit au moins une fois par an, et sur saisine d'une partie signataire du régime, sur convocation du président ou du secrétaire général de ladite commission.

Lors de cette réunion, ladite commission reçoit les rapports d'activité, les comptes de résultats et les bilans du fonds social établis par les organismes assureurs à cet effet.

### **Article 9 | Durée. 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 prévues à l'article L. 2261-7 et suivants du code du travail.

L'accord pourra, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties signataires, être dénoncé avec un préavis de 3 mois, conformément aux dispositions légales.

### **Article 10 | Entrée en vigueur**

Le présent accord entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

## Article 11 | *Dépôt et extension*

Le présent accord de prévoyance dont les parties signataires demandent l'extension, sera établi en nombre suffisant pour être déposé à la DREETS de Bourgogne-Franche-Comté.

*Fait à Bretenière, le 27 novembre 2023.*

(Suivent les signatures.)