

**Accord collectif de prévoyance du 4 Juin 2009  
des salariés non cadres des Exploitations Agricoles de Polyculture, d'Elevage, de Cultures  
Spécialisées, d'Elevages Spécialisés, de Viticulture, des Coopératives d'Utilisation de Matériel Agricole  
et des Entreprises de Travaux Agricoles et Forestiers  
de Charente Maritime**

Entre les organisations professionnelles et syndicales désignées ci-après :

- La Fédération Nationale des Syndicats d'Exploitants Agricoles - Charente-Maritime,
- le Syndicat Professionnel des Entrepreneurs des Territoires de Charente-Maritime,
- la Fédération des Charentes des Coopératives d'Utilisation de Matériel Agricole,

d'une part, et :

- la Fédération Nationale Agro-alimentaire et Forestière FNAF-CGT,
- Le SNCEA CFE CGC,
- la F.G.T.A. Force Ouvrière,
- le Syndicat Général Agroalimentaire C.F.D.T.,
- La Fédération Agriculture C.F.T.C.,

d'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

## **ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION**

### **1° Les entreprises concernées par l'accord collectif de prévoyance**

Sont concernées par le présent accord toutes les Exploitations Agricoles de Polyculture, d'Elevage, de Cultures Spécialisées, d'Elevages Spécialisés, de Viticulture, les Coopératives d'Utilisation de Matériel Agricole et les Entreprises de Travaux Agricoles et Forestiers de Charente Maritime.  
Elles seront ci-après désignées "entreprise".

### **2° Les salariés couverts**

Sont couverts par le présent accord tous les salariés non cadres des entreprises visées au 1° du présent article, sans condition d'ancienneté à l'exclusion des cadres ressortissants de la convention collective nationale du 2 avril 1952 et relevant de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée.

Ils seront ci-après désignés "salarié".

(Avenant n° 7 du 2 novembre 2022)

## **ARTICLE 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 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.

(1)

L'alinéa 5 de l'article 1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article 6.1.2 de l'accord du 10 juin 2008 étendu par l'arrêté du 3 décembre 2008 susvisé.

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>ème</sup> jour d'arrêt de travail** en cas de maladie ou d'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 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.

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>ERE</sup> PERIODE à <b>90%</b> du salaire brut*	2 <sup>EME</sup> PERIODE à <b>66,66%</b> du salaire brut*
De 1 an à 5 ans inclus	1 <sup>er</sup> jour	8 <sup>ème</sup> jour	30 jours	30 jours
De 6 à 10 ans inclus	1 <sup>er</sup> jour	8 <sup>ème</sup> jour	40 jours	40 jours
De 11 à 15 ans inclus	1 <sup>er</sup> jour	8 <sup>ème</sup> jour	50 jours	50 jours
De 16 à 20 ans inclus	1 <sup>er</sup> jour	8 <sup>ème</sup> jour	60 jours	60 jours
De 21 à 25 ans inclus	1 <sup>er</sup> jour	8 <sup>ème</sup> jour	70 jours	70 jours
De 26 à 30 ans inclus	1 <sup>er</sup> jour	8 <sup>ème</sup> jour	80 jours	80 jours
31 ans et plus	1 <sup>er</sup> jour	8 <sup>ème</sup> jour	90 jours	90 jours
<i>*Sous déduction des indemnités journalières du régime de base de Sécurité sociale</i>				

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.

(Avenant n° 7 du 2 novembre 2022)

#### **ARTICLE 2BIS – GARANTIE INCAPACITE 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-cadres bénéficie d'une indemnisation en complément des indemnités journalières du régime de base de Sécurité sociale lui garantissant :

- **en cas d'arrêt consécutif à une maladie ou un accident de la vie privée :**
  - **90 %** du salaire brut de référence (limitée à quatre fois le plafond de sécurité sociale), sous déduction des indemnités journalières légales du régime de base de sécurité sociale, **pendant 90 jours**
  - puis **75 %** du salaire brut de référence (limitée à quatre fois le plafond de sécurité sociale), sous déduction des indemnités journalières légales du régime de base de Sécurité sociale, **au-delà** de cette période ;
  
- **en cas d'arrêt consécutif à un accident du travail, du trajet ou à une maladie professionnelle :**
  - **90 %** du salaire brut de référence (limitée à quatre fois le plafond de sécurité sociale), sous déduction des indemnités journalières légales du régime de base de sécurité sociale, **pendant 90 jours**
  - puis **85 %** du salaire brut de référence (limitée à quatre fois le plafond de sécurité sociale), sous déduction des indemnités journalières légales du régime de base de Sécurité sociale, **au-delà** de cette période.

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

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

#### 1) Ancienneté

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

#### 2) Délai de franchise

Le versement des indemnités journalières complémentaires intervient 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 un accident de travail, de trajet ou de maladie professionnelle, le versement des indemnités journalières complémentaires est opéré sans délai de franchise.

- *Salariés justifiant d'au moins 1 an d'ancienneté*

Pour les salariés qui justifient des conditions définies à l'article 2-1 du présent accord, les indemnités journalières complémentaires sont dues pour chaque jour d'absence, en complément (le cas échéant, selon l'ancienneté du salarié) 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 dudit article.

#### 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 de sécurité sociale.

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 selon les modalités de l'organisme assureur.

#### 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 salarié.

(Avenant n° 7 du 2 novembre 2022)

### **ARTICLE 3 – GARANTIE INCAPACITE PERMANENTE DE TRAVAIL**

En cas d'attribution d'une rente accident du travail au taux d'incapacité au moins égal au deux tiers, ou d'une pension d'invalidité des assurances sociales agricoles de catégorie 2 ou 3, l'organisme assureur verse aux salariés non cadres une pension mensuelle complémentaire égale à 30% de son salaire brut.

Le salaire mensuel brut de référence est calculé sur le douzième des salaires bruts et le cas échéant, sur le 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, perçus par le salarié au cours des 12 mois civils précédant la date de l'arrêt de travail ou du salaire moyen mensuel brut calculé sur la période travaillée par le salarié si celui-ci à moins de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Revalorisation : La revalorisation des prestations complémentaires incapacité permanente de travail est effectuée selon les modalités de l'organisme assureur.

Les pensions complémentaires incapacité permanente de travail en cours de service à la date d'entrée en vigueur du régime ou résultant d'un arrêt de travail antérieur à cette même date, continuent à être supportées par l'organisme assureur précédent. En revanche, les revalorisations postérieures à cette même date d'entrée en vigueur sont prises en charge par le nouvel organisme assureur choisi par l'entreprise.

Les revalorisations de cette prestation sont effectuées selon les modalités du nouvel organisme assureur.

(Avenant n° 7 du 2 novembre 2022)

### **ARTICLE 4 – GARANTIE DECES**

#### **1/ 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 à la demande du ou des bénéficiaires.

Le salaire brut pris en compte pour le calcul du capital décès est celui qui correspond à 100 % 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 de longue durée, du congé de reclassement ou du congé de mobilité, soumis à cotisations et perçu pendant les 12 derniers mois précédant le décès, En cas de décès avant 12 mois d'ancienneté, le capital décès est calculé sur la base du salaire moyen mensuel du salarié multiplié par 12 mois.

Le capital est versé en priorité au conjoint survivant non séparé de corps ou à son cocontractant d'un pacte civil de solidarité ; 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.

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.

Lorsqu'il y a attribution de majorations familiales (conjoint ou enfant à charge), chacune de ces majorations est versée directement à la personne au titre de laquelle elle est accordée ou à son représentant légal.

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>ème</sup> anniversaire.
- « à charge »:
  - 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 reconnus invalides au sens de la législation des assurances sociales, quel que soit leur âge.

En cas d'invalidité permanente et définitive du salarié, constatée par le régime de base de la mutualité sociale agricole (3<sup>ème</sup> 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 24 mensualités.

Le paiement du capital décès de façon anticipée met fin à la prestation capital décès.

## **2/ Risques exclus**

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

- de la guerre civile ou étrangère,
- du fait volontaire du bénéficiaire, le suicide étant toutefois couvert.

(Avenant n° 7 du 2 novembre 2022)

### **ARTICLE 5 – FINANCEMENT DU REGIME DE PREVOYANCE**

Les cotisations finançant les garanties décès sont à la charge exclusive des employeurs.

Les cotisations correspondant aux obligations légales liées à la mensualisation (maintien de salaire) et à l'assurance des charges sociales patronales sont à la charge exclusive de l'employeur.

L'incapacité temporaire de travail hors mensualisation est à la charge exclusive des salariés.

La garantie incapacité permanente de travail d'origine professionnelle (rente AT taux IPP > 2/3) est à la charge exclusive des employeurs.

La répartition des cotisations finançant la garantie incapacité permanente de travail d'origine privée (invalidité) est plafonnée au taux patronal de 0,24 %, le reste restant à la charge des salariés.

(Avenant n° 7 du 2 novembre 2022)

### **ARTICLE 6 – SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

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 professionnelle pris en charge par la MSA. Dans cette situation, l'entreprise adhérente et le salarié sont exonérés du versement des cotisations pour tout mois civil complet d'absence donnant lieu au service par l'Institution de prestations d'incapacité temporaire ou permanente au titre du présent contrat ;
- le salarié 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 de prévoyance" du présent contrat.

Si l'absence est inférieure à un mois les cotisations décès, incapacité temporaire et permanente sont maintenues et calculées sur le salaire et/ou le complément de salaire versé par l'employeur.

### **ARTICLE 7 : PORTABILITE**

Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties de prévoyance complémentaire en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions définies par les textes légaux et ce à compter de la date fixée par la loi.

Pour bénéficier 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.

## **ARTICLE 8 : PRINCIPE DE SOLIDARITE**

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'avenant n° 4 du 15 septembre 2015 à l'Accord National.

(Avenant n° 6 du 7 janvier 2021) "Le présent accord départemental s'inscrit dans le cadre de la participation à la mutualisation du fonds de solidarité institué au niveau national, tel que prévu à l'article 6-3-4 de l'avenant 6 du 17 avril 2018 à l'accord national du 10 juin 2008."

## **ARTICLE 9 : DUREE, REVISION, DENONCIATION**

L'accord est conclu pour une durée indéterminée. 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 à tout moment par les parties signataires du présent accord. La dénonciation sera régie par les articles L.2261-9 et suivants du code du travail. Le préavis de dénonciation est fixé à trois mois.

En cas de dénonciation du présent accord ou de changement d'organisme assureur :

- les prestations d'incapacité temporaire et permanente en cours de service seront maintenues par l'organisme assureur à leur niveau atteint au jour de la résiliation ;
- il appartiendra aux parties signataires du présent accord d'organiser avec le nouvel assureur, la poursuite de la revalorisation des prestations incapacité temporaire et permanente ;
- la couverture décès sera également maintenue aux salariés ou anciens salariés indemnisés par l'organisme assureur au titre des garanties incapacité temporaire et permanente prévues au présent accord.

Fait à Saintes, le 29 juin 2017.

POUR :

La Fédération Nationale des Syndicats  
d'Exploitants Agricoles - Charente-Maritime,

Anne BEGOUIN

Le Syndicat Professionnel des Entrepreneurs  
des Territoires de Charente-Maritime,

Bernadette PILET

La Fédération des Charentes des Coopératives  
d'Utilisation de Matériel Agricole,

Philippe CIMETIERE

POUR :

La Fédération Nationale Agroalimentaire et  
Forestière FNAF-CGT,

Maryse BEAUBEAU

La FGTA Force Ouvrière,

Olivier LAROCHE

Le Syndicat Général Agroalimentaire C.F.D.T.,

Claude BAROTIN

Le SNCEA CFE CGC,

Jean-Paul BOUCHET

La Fédération Agriculture C.F.T.C.,

Christian GIRARD