

AVENANT N° 152 A L'ACCORD DEPARTEMENTAL DU 12 OCTOBRE 2009
SUR UN REGIME DE PREVOYANCE DES SALARIES NON CADRES DES EXPLOITATIONS
AGRICOLES DE POLY CULTURE, D'ELEVAGE, DE CULTURE SPECIALISEES,
D'ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET FORESTIERS, D'ARBORICULTURE ET DE
CUMA DE LA HAUTE-VIENNE

Entre :

- / La Fédération Départementale des Syndicats des Exploitants Agricoles de la Haute-Vienne (FDSEA),
- / La Section Arboricole de la F.D.S.E.A de la Haute-Vienne,
- / Le Syndicat des Entreprises Pour l'Emploi Agricole et Rural de la Haute-Vienne (SEPEAR 87),
- ~~/ La Chambre Syndicale des Horticulteurs et Pépiniéristes de la Haute-Vienne,~~
- / La Fédération Départementale des Coopératives d'Utilisation de Matériel Agricole de la Haute-Vienne (FDCUMA 87),
- ~~/ Le Syndicat des Entrepreneurs Du Territoire de la Haute-Vienne (EDT 87),~~

d'une part,

Et :

- / La section départementale du Syndicat National des Cadres d'Entreprises Agricoles (F.N.A. – C.G.C.) de la Haute-Vienne,
- / Le syndicat U.S.R.A.F. - C. G. T. du Limousin,
- / Le syndicat F.G.T.A - F.O. de la Haute-Vienne,
- / Le Syndicat Général Agroalimentaire C.F.D.T. du Limousin,
- ~~/ Le Syndicat Chrétien des Organismes et Professions de l'Agricultures CFTC de la Haute-Vienne,~~

d'autre part;

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

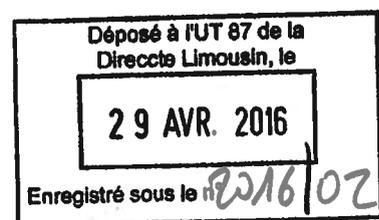
Suite aux récentes évolutions légales et réglementaires sur la prévoyance complémentaire, l'Accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en Agriculture et la création d'un régime de prévoyance, a fait l'objet d'un avenant n° 4.

Cet avenant a notamment modifié le dispositif prévoyance national en définissant des garanties minimales obligatoires.

Pour le dispositif prévoyance, des garanties optionnelles sont prévues par l'avenant national n°4 afin de permettre aux organisations syndicales de salariés et d'employeurs, de renégocier leur accord en adaptant leurs garanties aux options déterminées nationalement.

L'avenant national n°4 a précisé que ces options ne sauraient ouvrir un droit à adhésion facultative aux salariés, mais permettent de constituer un système de garanties collectives obligatoires, quand les partenaires sociaux locaux décident de l'établir à un niveau supérieur au socle minimum national. En outre, ces options pourront également être souscrites par l'exploitation ou l'entreprise agricole.

Par conséquent, les partenaires sociaux de l'Accord départemental du 12 octobre 2009 sur un régime de prévoyance des salariés non cadres des exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de cultures spécialisées, d'entreprises de travaux agricoles et forestiers, d'arboriculture et de CUMA de la Haute-Vienne, décident de réviser l'Accord départemental afin d'appliquer les dispositions de l'Accord national, avec un niveau supérieur au socle national minimum, en mettant en place des options nationales, dans l'objectif d'une mutualisation nationale.



ARTICLE 1ER – Révision totale de l'Accord départemental du 12 octobre 2009

Le présent avenant constitue un accord de révision au sens des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail.

Les dispositions de l'Accord départemental du 12 octobre 2009 sur un régime de prévoyance des salariés non cadres des exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de cultures spécialisées, d'entreprises de travaux agricoles et forestiers, d'arboriculture et de CUMA de la Haute-Vienne, y compris ses avenants, sont totalement abrogées et remplacées par les dispositions de l'Accord National du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en Agriculture et la création d'un régime de prévoyance et ses avenants, pour la partie des dispositions relatives à la prévoyance complémentaire, à l'exclusion des dispositions du régime Frais de santé.

Toutefois, les partenaires sociaux du département de la Haute-Vienne ont décidé de faire bénéficier les salariés d'un système de garanties collectives obligatoires à un niveau supérieur au socle national.

C'est pourquoi ils ont choisi certaines des options nationales qui viennent compléter le socle national minimum obligatoire de la couverture prévoyance

ARTICLE 2 – Champ d'application

« ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord est applicable sur le département de la Haute-Vienne à l'ensemble des employeurs et des salariés non cadres des exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de cultures spécialisées, des entreprises de travaux agricoles et forestiers, d'arboriculture et des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA), selon le champ d'application professionnel défini dans la Convention Collective. »

ARTICLE 3 – Bénéficiaires

« ARTICLE 2 - BENEFICIAIRES

Par dérogation aux dispositions de l'Accord National, les dispositions du présent accord s'appliquent :

- à tout salarié non cadre non affilié à l'AGIRC sans condition d'ancienneté pour la garantie décès;
- à tout salarié non cadre non affilié à l'AGIRC ayant au moins 6 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise pour les garanties incapacité de travail et mensualisation ;
- et relevant du champ d'application du présent accord.

A 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 et bûcherons – tachers ressortissants d'autres dispositions conventionnelles.

La condition d'ancienneté est réputée acquise au 1er jour du mois civil suivant celui au cours duquel le salarié atteint l'ancienneté requise. »

ARTICLE 4 – Garanties

« ARTICLE 3 – GARANTIES

Les employeurs des entreprises relevant du champ d'application visé à l'article 1 de l'accord sont tenus obligatoirement de faire bénéficier à tous les salariés visés à l'article 2 des garanties prévoyance figurant dans le tableau ci-après et selon les dispositions relatives au dispositif prévoyance contenues dans l'Accord National. Tous les salariés visés à l'article 2 bénéficient des dispositions relatives à la mensualisation telle que prévue à l'article L.1226-1, D. 1226-1 à 8 du code du travail. Toutefois, les signataires du présent accord ont décidé d'améliorer le dispositif de mensualisation légale.

Par dérogation aux dispositions légales :

- la condition d'ancienneté est abaissée à 6 mois d'ancienneté continue au sein de l'entreprise ;
- la seconde période d'indemnisation est améliorée et portée à 90% du salaire brut sous déduction des prestations du régime de base.

VS
DP
SR
M
DD

B 6

GARANTIES DE PREVOYANCE	
GARANTIES INCAPACITE DE TRAVAIL	
Incapacité temporaire de travail (ITT) <ul style="list-style-type: none"> • Socle obligatoire conventionnel ITT • Option ITT 	15% SB +15% SB
Mensualisation (1 ^{ère} période et 2 ^{ème} période) <ul style="list-style-type: none"> • Option mensualisation légale avec amélioration 	90% SB
Incapacité permanente de travail (IPP et Invalidité)	
<u>Garanties IPP</u> <ul style="list-style-type: none"> • Socle obligatoire conventionnel IPP > 2/3 • Option IPP > 2/3 	10% SB +10% SB
<u>Garanties Invalidité</u> <ul style="list-style-type: none"> • Socle obligatoire conventionnel Invalidité cat 2 ou 3 • Option Invalidité cat 2 ou 3 	10% SB +10% SB
GARANTIE DECES	
<ul style="list-style-type: none"> • Socle obligatoire conventionnel Capital décès • Option Majoration enfant • Option Frais d'obsèques (hors décès du salarié) • Option Rente éducation <ul style="list-style-type: none"> - Jusqu'au 12^{ème} anniversaire - du 13^{ème} au 17^{ème} anniversaire - du 18^{ème} au 26^{ème} anniversaire 	100% SAB 25% SAB 100% PMSS 3% PASS 4,5% PASS 6% PASS

PASS = Plafond Annuel de la Sécurité Sociale

SB = Salaire Brut :

Le salaire servant de base au calcul des prestations incapacité de travail, temporaire et permanente, est égal au salaire brut ayant donné lieu à cotisation, limité à quatre fois le montant du plafond annuel de la Sécurité sociale et se rapportant :

- Pour l'incapacité temporaire de travail : à la période de référence retenue par la Mutualité Sociale Agricole afin de déterminer le salaire journalier de référence servant au calcul de ses prestations ;
- Pour l'incapacité permanente de travail : aux 12 mois civils précédant celui au cours duquel est survenu l'arrêt de travail consécutif à une maladie professionnelle ou non, ou à un accident du travail, ou lorsque le salarié ne justifie pas de 12 mois entiers de rémunération dans l'entreprise adhérente, le salaire de référence pris en compte est le salaire mensuel moyen de la période considérée multiplié par 12.

SAB = Salaire Annuel Brut :

Le salaire servant de base au calcul des prestations décès est égal au salaire annuel brut 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.

En cas de décès intervenant avant 12 mois d'ancienneté, le capital est calculé sur la base du salaire moyen mensuel du participant multiplié par 12.

VT
 M
 PP DD

BA

Le descriptif des garanties optionnelles figurant dans le tableau de garanties ci-dessus est précisé ci-après :

OPTION INCAPACITE TEMPORAIRE DE TRAVAIL (« ITT »)

L'Option « ITT » permet d'augmenter le montant de l'indemnité journalière complémentaire servie en cas d'arrêt de travail (d'origine professionnel ou non) du salarié .

OPTION « MENSUALISATION LEGALE AVEC AMELIORATION »

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 visées à l'article 1 de l'accord de faire face à l'obligation de maintien de salaire telle qu'elle résulte du présent accord, l'option mensualisation légale avec amélioration permet aux employeurs de s'assurer auprès d'un organisme assureur pour couvrir cette obligation.

Cette option comprend également une assurance des charges sociales prévoyant le versement d'indemnités correspondant aux charges sociales dues sur les indemnités journalières complémentaires versées en cas d'incapacité temporaire de travail du participant pour la quote-part relative à la mensualisation légale.

Le montant de la prestation est servi sous déduction de l'indemnité journalière versée par le régime de base. Le versement de la prestation intervient :

- o à compter du 1er jour d'arrêt de travail, si celui-ci est consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;
- o à compter du 8ème jour d'arrêt de travail en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

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

Ancienneté	Indemnisation à 90 % du salaire brut (sous déduction des IJ du régime de base)
<u>6 mois</u> à 6 ans	60 jours
6 à 11 ans	80 jours
11 à 16 ans	100 jours
16 à 21 ans	120 jours
21 à 26 ans	140 jours
26 à 31 ans	160 jours
31 ans et plus	180 jours

OPTION INCAPACITE PERMANENTE DE TRAVAIL (« INVALIDITE CATEGORIE 2 ou 3 »)

L'option « INVALIDITE CATEGORIE 2 ou 3 » permet d'augmenter le montant de la pension mensuelle complémentaire servie en cas d'attribution par le régime de base d'une pension (catégorie 2 ou 3) dans le cadre de l'assurance invalidité.

OPTION INCAPACITE PERMANENTE DE TRAVAIL (« IPP>2/3 »)

L'option « IPP>2/3 » permet d'augmenter le montant de la pension mensuelle complémentaire servie en cas d'attribution par le régime de base d'une rente correspondant à un taux d'incapacité au moins égal à 66,66% dans le cadre de l'assurance accidents du travail et maladies professionnelles.

15
PP

SR
W

PP

B6

OPTION « MAJORATION ENFANT »

L'option « Majoration enfant » permet le versement d'une majoration par enfant à charge du participant décédé.

OPTION « FRAIS D'OBSEQUES »

L'option « Frais d'obsèques » consiste à verser une indemnité funéraire en cas de décès d'un ayant droit du salarié (conjoint, cocontractant d'un PACS, concubin ou enfant à charge).

OPTION « RENTE EDUCATION »

En cas de décès du salarié, cette option consiste à verser aux enfants à charge une rente dont le montant varie selon l'âge. La rente est versée viagèrement aux enfants invalides déclarés avant leur 26ème anniversaire. Elle est doublée pour les orphelins des deux parents.»

ARTICLE 5 :

« 4 - FINANCEMENT DU DISPOSITIF DE PREVOYANCE

4.1. GARANTIES DU SOCLE OBLIGATOIRE CONVENTIONNEL

Les garanties du socle obligatoire conventionnel sont assurées, pour tous les salariés ayant six mois d'ancienneté continue, via une cotisation répartie selon les modalités fixées au sein de l'Accord National du 10 juin 2008 dans ses dispositions relatives au dispositif prévoyance.

4.2. GARANTIES OPTIONNELLES OBLIGATOIRES

Les garanties optionnelles obligatoires sont assurées, pour tous les salariés ayant six mois d'ancienneté continue pour les garanties incapacité de travail et mensualisation et sans ancienneté pour la garantie décès, via une cotisation répartie de la façon suivante :

64% minimum à la charge de l'employeur incluant l'option mensualisation légale à la charge exclusive des employeurs;

36% maximum à la charge du salarié.

ARTICLE 6 – Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent avenant prendront effet à compter du 1er jour du trimestre civil qui suivra la parution de l'arrêté d'extension et au plus tôt le 1er juillet 2016.

ARTICLE 7 – Formalités de dépôt

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

VJ
SC
SA
nu
PP
DD

Bc

Fait à Limoges, le 04 Décembre 2015

La Fédération Départementale des Syndicats
des Exploitants Agricoles de la Haute Vienne,

Bruno Guersan



La section arboricole de la F.D.S.E.A
de la Haute Vienne,

Bruno Guersan



Le Syndicat des Entreprises Pour l'Emploi Agricole
et Rural de la Haute Vienne (SEPEAR),

Amélie Desest
Maud

La section départementale du Syndicat National des
Cadres d'Entreprises Agricoles (C.F.E. - C.G.C.) de la
Haute Vienne,

VERGNOLLE JACQUES



Le syndicat F.G.T.A - F.O. de la Haute Vienne,

Serge Rozier



Le Syndicat Régional SGA C.F.D.T. des salariés de
l'Agroalimentaire du Limousin,

PLANTÉ Philippe

VS
u
PP
Bante

La Chambre Syndicale des Horticulteurs et
pépiniéristes de la Haute Vienne,

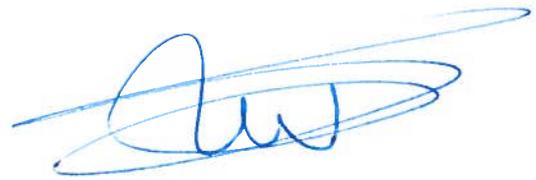
La Fédération Départementale des
Coopératives d'Utilisation de Matériel
Agricole de la Haute Vienne,

DESCHAMPS Daniel



Le syndicat des Entrepreneurs du Territoire de
la Haute Vienne,

Le syndicat USRAF - C. G. T. de la Haute
Vienne,



L'Union départementale des Syndicats
ouvriers C.F.T.C. - AGRI de la
Haute Vienne,