

N°18-07

AVENANT N° 5 DU 7 JUILLET 2017

**A L'ACCORD COLLECTIF DE PREVOYANCE INTERPROFESSIONNEL DU  
19 JUIN 2002 RELATIF A LA GARANTIE DE RESSOURCES DES SALAIRES  
EN CAS DE MALADIE OU D'ACCIDENT DANS LES EXPLOITATIONS DE  
POLY CULTURE, DE VITICULTURE, D'ELEVAGE, DE MARAICHAGE,  
D'HORTICULTURE ET DES PEPINIÈRES, LES ENTREPRISES DE  
TRAVAUX AGRICOLES, RURAUX ET FORESTIERS, LES COOPERATIVES  
D'UTILISATION DE MATERIEL AGRICOLE, DU MAINE-ET-LOIRE**

**Code IDCC 9491, 9494, 9492, 8525, 8535**

Entre,

Les organisations professionnelles et syndicales désignées ci-après :

- la Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitations Agricoles ; JML
- la Fédération Viticole de l'Anjou et de Saumur ; DM
- la Fédération Départementale des Entreprises de travaux Agricoles, Ruraux et Forestiers ; PM
- l'Union Départementale des Coopératives d'Utilisation de Matériel Agricole des Pays de la Loire section Maine et Loire ; PL
- la FNPHP de l'Anjou et du Maine ; C.O

d'une part, et

- le Syndicat général agroalimentaire du Maine et Loire- CFDT ; EC
- l'Union Départementale C.G.T ; EG
- l'Union Départementale F.O ; CR
- le Syndicat des Salariés Agricoles de l'Anjou C.F.T.C ; AB
- le Syndicat National des Cadres d'Entreprises Agricoles S.N.C.E.A C.F.E.-C.G.C ; PB

d'autre part,

ont convenu de ce qui suit :

**Préambule**

Le présent avenant a pour objet une révision de l'accord collectif de prévoyance du 19 juin 2002 des entreprises et des exploitations de polyculture, de viticulture, d'élevage, de maraîchage, d'horticulture et des pépinières, des coopératives d'utilisation de matériel agricole du département du Maine et Loire ainsi que les entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers du Maine et Loire, pour :

- une mise en conformité des dispositions relatives aux salariés non cadres avec les avenants n°4 et n°5 à l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance
- un maintien des dispositions relatives aux salariés cadres relevant de la CCN 52 sur le bénéfice d'indemnités journalières complémentaires à compter du 4<sup>ème</sup> jour.

DM

PL PB

JML

EG

C.O

CR

AB

EC

PM.

1



Enregistré le  
Sous le N° 18-07  
- 5 AVR. 2018

Il s'agit ainsi :

- de supprimer toute référence à l'organisme assureur désigné en matière de garanties de prévoyance et de santé suite à la censure des clauses de désignation par le Conseil Constitutionnel : les entreprises relevant du champ d'application du présent accord disposent de la liberté de choix de leur organisme assureur pour couvrir les risques définis au sein de l'accord ;
- d'intégrer le principe de solidarité pour les non cadres ;

## ARTICLE 1

En conséquence, l'accord collectif de prévoyance du 19 juin 2002 est réécrit dans sa totalité comme suit :

### « Article 1 - Champ d'application »

Le présent accord concerne les salariés :

- des exploitations de Polyculture, Viticulture, d'Elevage, de Maraîchage, d'Horticulture, et des Pépinières de Maine-et-Loire ;
- des Entreprises de Travaux Agricoles Ruraux et Forestiers de Maine-et-Loire ;
- des Coopératives d'Utilisation de Matériel Agricole de Maine-et-Loire.

### Article 2 - Bénéficiaires

Les dispositions du présent accord (sauf l'article 11) s'appliquent à tout salarié relevant du champ d'application du présent accord, dès l'entrée en vigueur de son contrat de travail dans son entreprise.

En sont exclus :

- les 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.
- les catégories particulières de salariés (VRP par exemple) relevant d'autres dispositions conventionnelles.

### Article 3 - Incapacité temporaire

En cas d'incapacité de travail temporaire dûment justifiée par prescription médicale et ouvrant droit aux indemnités journalières légales, le salarié bénéficie d'une indemnisation complémentaire aux indemnités journalières versées par la Caisse de Mutualité Sociale Agricole, de sorte que l'indemnisation globale brute soit égale à 90% du salaire retenu pour le calcul des indemnités journalières légales, pendant les 135 premiers jours. A compter du 136<sup>ème</sup> jour et jusqu'au 1095<sup>ème</sup> jour, les salariés bénéficient d'une indemnisation complémentaire aux indemnités journalières versées par la Caisse de Mutualité Sociale Agricole égale à 25 % du salaire retenu pour le calcul des indemnités journalières légales.

Lors de chaque arrêt de travail, les détails d'indemnisation commencent à courir à compter :

- du 1<sup>er</sup> jour d'absence, si celui-ci est consécutif à un accident du travail, à un accident de trajet ou une maladie professionnelle,
- du 4<sup>ème</sup> jour d'absence dans les autres cas.

Les prestations allouées par l'organisme assureur au salarié ne peuvent avoir pour effet de porter le total des indemnités nettes à une somme supérieure à la rémunération nette perçue au cours des douze derniers mois précédant l'arrêt de travail.

En cas de rupture du contrat de travail, avant la fin de la période d'indemnisation, les garanties sont maintenues jusqu'à la fin de l'indemnisation.

PL

PB

SB

JNL

GR

DD

C.O

CR

EC

PH

2

#### Article 4 - Incapacité permanente

En cas d'attribution d'une rente accident de travail au taux d'incapacité au moins égal à 66,66% ou d'une pension d'invalidité des assurances agricoles de catégorie 1, 2 ou 3, l'organisme assureur verse aux salariés une pension mensuelle complémentaire à celle versée par la Mutualité Sociale Agricole égale à 25 % du douzième des salaires bruts perçus 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.

#### Article 5 – Revalorisation des prestations

A la fin de chaque année civile, la revalorisation des prestations d'incapacité temporaire de travail et d'incapacité permanente de travail est examinée par l'organisme assureur choisi par l'entreprise, lequel fixe, pour l'exercice suivant le coefficient servant à la revalorisation des prestations en cours de service.

#### Article 6 - Garantie décès

Cette couverture décès comprend trois prestations :

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

##### A. 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.

Lorsqu'il y a attribution de majoration familiale, chacune de ces majorations est versée directement à la personne au titre de laquelle elle est accordée ou à son représentant légal.

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, en 24 mensualités, le capital prévu ci-dessus (hors majorations familiales). En tout état de cause, ce versement anticipé met fin à la garantie en cas de décès.

Le salaire annuel brut de référence correspond au salaire brut des 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 multiplié par 12 mois.

##### B. Rente d'éducation :

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

- 1000 euros jusqu'au 12<sup>ème</sup> anniversaire;
- 1500 euros du 12<sup>ème</sup> anniversaire au 18<sup>ème</sup> anniversaire ;
- 2000 euros du 18<sup>ème</sup> anniversaire au 26<sup>ème</sup> anniversaire si l'enfant poursuit des études.

Ces montants font l'objet d'une revalorisation en fonction d'un coefficient et d'une périodicité fixés par le conseil d'administration de l'OCIRP.

PL

PB

JML

00

CO

DE

CR

EC

DB

PM

### C. Indemnité frais d'obsèques :

En cas de décès du conjoint non séparé de corps, du cocontractant d'un PACS, à défaut du concubin, ou des enfants à charge du salarié il est versé une indemnité frais d'obsèques qui est égale à 100 % du plafond mensuel de sécurité sociale en vigueur à la date du décès.

Cette indemnité est versée au salarié.

En cas du décès du salarié l'indemnité frais d'obsèques qui est égale à 100 % du plafond mensuel de sécurité sociale en vigueur à la date du décès, sera versée à la personne qui aura supporté les frais d'obsèques.

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

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

### D. Définitions des ayants droit:

Il faut entendre par ayants droit :

- Le conjoint : personne liée au bénéficiaire par les liens du mariage (article 143 du Code civil), non séparé(e) de corps ou non divorcé(e) par un jugement définitif passé en force de chose jugée exerçant ou non une activité professionnelle ;
- Le cocontractant d'un PACS (le « pacsé ») : personne ayant conclu avec le bénéficiaire un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7 du Code civil, exerçant ou non une activité professionnelle ;
- Le concubin : personne vivant avec le bénéficiaire en concubinage au sens de l'article 515-8 du Code civil, au même domicile, de façon notoire et continue depuis au moins deux ans à la date de l'évènement ouvrant droit aux prestations ; aucune durée n'est exigée si un enfant est né ou à naître de cette union ; les concubins ne doivent ni l'un ni l'autre être par ailleurs mariés ou liés par un PACS.

La preuve du lien se fera par déclaration sur l'honneur signée par chacun des intéressés certifiant que le concubinage est notoire et accompagnée impérativement de la justification du domicile commun respectant les conditions ci-dessus ;

- Les enfants à charge du bénéficiaire, de son conjoint, de son partenaire pacsé ou de son concubin :
  - Agés de moins de 21 ans et bénéficiant du dispositif social de base du bénéficiaire, de son conjoint, partenaire pacsé ou concubin,
  - Agés de moins de 26 ans, poursuivant leurs études et inscrits au régime de Sécurité sociale des étudiants ou au régime général au titre de la Couverture Maladie Universelle (C.M.U),
  - Agés de moins de 26 ans, se trouvant sous contrat d'alternance ou aidé aux conditions prévues par le Code du travail, sous réserve qu'ils justifient de ne bénéficier d'aucune couverture maladie complémentaire dans le cadre de leur activité,
  - Quel que soit leur âge, s'ils sont atteints d'une infirmité telle qu'ils ne peuvent se livrer à aucune activité rémunératrice et perçoivent l'Allocation pour Adulte Handicapé - AAH - (article L. 821-1 du Code de la Sécurité sociale). Les handicapés qui remplissent les conditions d'attribution de l'allocation précitée mais auxquels celle-ci n'est pas versée en raison de leur niveau de ressources sont également considérés comme étant à charge ;
- Les enfants du bénéficiaire nés « viables » moins de 300 jours après son décès ;
- Les ascendants à charge : les personnes ascendantes du bénéficiaire à condition d'être à charge du participant au sens de la législation fiscale. Un justificatif fiscal doit notamment être fourni à l'organisme assureur.

PL  
DB PB

JLL

D 07  
GR CD EC  
PH. OR 4

### **Article 7 - Assiette 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), et à l'assurance des charges sociales patronales sont à la charge exclusive de l'employeur.

La répartition des cotisations décès est la suivante :

60% employeur,

40% salarié.

La répartition des cotisations incapacité temporaire de travail hors mensualisation est la suivante :

5,13 % employeur,

94,87 % salarié.

La répartition des cotisations de la garantie incapacité permanente de travail est la suivante :

41,46 % employeur,

58,54 % salarié.

### **Article 8 - Suspension du contrat de travail**

En cas d'arrêt de travail pour maladie, accident ou maternité pris en charge par la MSA et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties prévues en cas de décès et d'incapacité permanente de travail sont maintenues sans versement de cotisations pour tout mois civil d'absence.

Si l'absence est inférieure à un mois civil, la cotisation est calculée sur le salaire et/ou complément de salaire versé par l'employeur.

### **Article 9 - 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. Ces dispositions figurent en Annexe du présent avenant pour information.

Pour bénéficier des prestations, le demandeur d'emploi bénéficiant du maintien des garanties doit fournir l'ensemble des justificatifs demandés au salarié, auxquels s'ajoute le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations demandées sont dues.

### **Article 10 - 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.

PL

PB

CL

JNL

DN

CO

CR

EL

DB

PH.

### **Article 11 – Cadres ressortissants de la CCN du 2 avril 1952**

Les salariés soumis à la Convention Collective Nationale de Prévoyance des Ingénieurs et Cadres d'Entreprises Agricoles du 2 avril 1952 sont indemnisés dans les conditions prévues par l'article 15 de ladite convention.

Les cadres en arrêt de travail bénéficient d'indemnités journalières complémentaires prévues par la convention susvisée :

- Dès le 1<sup>er</sup> jour en cas d'accident du travail, de trajet ou de maladie professionnelle et aussi longtemps que sont versées les indemnités journalières légales,
- A partir du 8<sup>ème</sup> jour d'arrêt, en cas de maladie ou d'accident de la vie privée et aussi longtemps que sont versées les indemnités journalières légales.

Le présent accord permet aux salariés cadres de bénéficier d'indemnités journalières complémentaires dès le 4<sup>ème</sup> jour en cas de maladie ou d'accident de la vie privée avec des taux d'indemnisation conformes à ceux de la convention du 2 avril 1952.

La garantie d'incapacité temporaire supplémentaire est financée par les cotisations assises sur les rémunérations brutes versées à tous les salariés cadres réparties à hauteur de 50% pour les employeurs et 50% pour les salariés.

### **Article 12 - Commission paritaire de suivi**

Chacune des organisations représentatives des employeurs et des salariés désigne un représentant pour siéger au sein de la Commission paritaire de suivi du présent accord.

Elle se réunira une fois par an en vue d'examiner les aménagements à apporter aux dispositions du présent accord.

Elle définit ses modalités de fonctionnement (envoi des convocations et secrétariat des réunions).

### **Article 13 - Durée-Dénonciation**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être faire l'objet d'une révision ou dénonciation par l'une ou l'autre des parties signataires sous réserve d'un préavis de 3 mois par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à toutes les autres parties prenantes du présent accord. »

### **ARTICLE 2 : Entrée en vigueur**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions arrêtées au présent avenant prendront effet le premier jour du trimestre civil suivant la publication de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1<sup>er</sup> janvier 2019.

### **ARTICLE 3 : Dépôt et extension**

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.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à la DIRECCTE des Pays de la Loire, 12 rue Papiou-de-la-Verrie, CS 23607, 49036 ANGERS CEDEX 01.

Fait à ANGERS le 7 juillet 2017

(Suivent les signatures)

PL

PB

JAL DB

DDJ

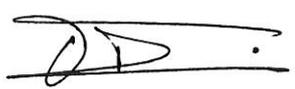
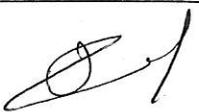
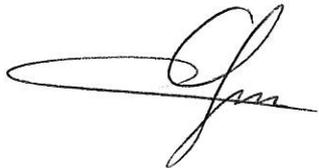
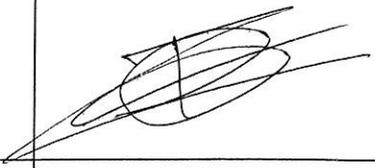
CF

CO

UR

EC

PH

Organisation	Nom	Signature
Pour la FDSEA	LÉZÉ Jean	
Pour la Fédération Viticole de l'Anjou et de Saumur	Maugin David	
Pour la Fédération Départementale des ETAR et ETARF	MORAEU Philippe	
Pour l'Union départementale des CUMA des Pays de la Loire section Maine et Loire	LEVRON Philippe	
Pour la FNPHP de l'Anjou et du Maine	OGER Claude	
Pour le Syndicat général agroalimentaire du Maine et Loire CFDT	cussonneau Emmanuel	
Pour l'Union départementale C.G.T	BRUNO Emmanuel	
Pour l'Union départementale F.O	ROCHAUD Catherine	
Pour le Syndicat des salariés agricoles de l'Anjou C.F.T.C	BOUCHEREL Dominique	
Pour le Syndicat S.N.C.E.A C.F.E.-C.G.C	BRANDY Philippe	

## Annexe (pour information)

### Dispositions légales sur la portabilité (l'article L. 911-8 du code de la Sécurité sociale)

Les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 du code de la Sécurité sociale, par la complémentaire santé bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

1 - Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur.

Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder douze mois ;

2 - Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

3 - Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

4 - Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

5 - L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article ;

6 - L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

Le présent article est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droits du salarié qui bénéficient effectivement des garanties mentionnées au premier alinéa à la date de la cessation du contrat de travail.

PL

PB

DM

OR

CO

EL

PH.

JAL

OR

AB