

Avenant n°3 à l'accord collectif de prévoyance du 9 juillet 2009

instaurant un régime d'assurance complémentaire de prévoyance au bénéfice des salariés non cadres des entreprises et exploitations de polyculture et d'élevage, des exploitations maraîchères et de cultures légumières de plein champ et des CUMA du département de l'Eure.

ENTRE :

La Fédération Nationale des Syndicats d'Exploitants Agricoles (F.N.S.E.A.) de l'Eure,

La Fédération Départementale des Coopératives d'Utilisation de Matériel Agricole (CUMA) de l'Eure,

d'une part,

ET :

Le Syndicat Général Agroalimentaire C.F.D.T. de l'Eure,

La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et services annexes FO,

Le Syndicat C.F.T.C.-AGRI - Fédération de l'Agriculture (section de l'Eure),

Le SNCEA/CFE-CGC de Normandie,

L'Union Syndicale Régionale Agroalimentaire et Forestière CGT de Normandie

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

PREAMBULE

Pour se mettre en conformité avec l'avenant 4 du 15 septembre 2015 à l'Accord National du 10 juin 2008 concernant la protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, et avec les dispositions légales concernant les régimes collectifs de prévoyance, les partenaires sociaux signataires se sont accordés pour procéder à des aménagements de l'accord collectif de prévoyance du 9 juillet 2009.

(Handwritten signatures and initials in blue ink)

ARTICLE 1^{ER}

L'accord collectif de prévoyance du 9 juillet 2009 est réécrit ainsi dans sa totalité :

« Préambule

Par le présent accord, les partenaires sociaux de l'agriculture du département de l'Eure ont souhaité mettre en place un régime départemental de protection sociale complémentaire comme le leur permet l'accord national du 10 juin 2008 « sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance ».

Les partenaires sociaux ci-dessus désignés entendent ainsi :

- Permettre aux salariés agricoles non cadres dudit département de bénéficier d'une couverture Prévoyance offrant un bon niveau de garanties en contrepartie d'un coût raisonnable ;
- Favoriser la fidélisation des salariés et renforcer l'attractivité de la branche agricole dans le département;
- Conserver la maîtrise du régime au niveau local.

Le présent accord constitue l'annexe 3 de la convention collective du 28 juin 1985 concernant les exploitations et les entreprises agricoles de l'Eure

Article 1 - Champ d'application

Sont visés, de manière obligatoire, par le présent accord, l'ensemble des employeurs et des salariés non cadres des exploitations et entreprises agricoles entrant dans le champ d'application professionnel défini par la Convention collective du 28 juin 1985 et ses avenants ultérieurs concernant les entreprises et exploitations de polyculture et d'élevage, des exploitations maraîchères et de cultures légumières de plein champ et des Coopérative d'utilisation de matériels agricoles (CUMA) de l'Eure.

Article 2 - Salariés bénéficiaires

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

En sont exclus :

- Les 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. Ou précisé le titre de la convention Collective des cadres de l'Eure
- Les catégories particulières de salariés (VRP par exemple) ressortissant d'autres dispositions conventionnelles.

Article 3 - Garanties

Les organisations signataires précisent que cet accord a pour objectif de mettre en place un régime de prévoyance complémentaire obligatoire garantissant à tous les bénéficiaires les prestations définies dans le présent accord, à savoir :

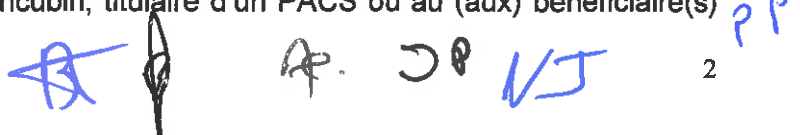
A Décès

La garantie décès comprend trois prestations

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

A – a) Capital décès

En cas de décès, quelle qu'en soit l'origine, d'un salarié tel que défini à l'article 2 du présent accord, il est versé à ses ayants droits, concubin, titulaire d'un PACS ou au (aux) bénéficiaire(s)



qu'il a désigné(s), un capital décès égal à 100% du salaire brut des quatre derniers trimestres civils précédant le décès, ou le cas échéant l'arrêt de travail pour maladie ou accident, et ayant donné lieu à cotisations, majoré de 50% du salaire brut pour le conjoint, majoré de 25 % du salaire brut par enfant à charge.

Pour le bénéfice du capital décès (base et majoration), le "conjoint" s'entend :

- du conjoint survivant non séparé de corps ou du cocontractant d'un PACS
- à défaut, du concubin justifiant de deux ans de vie commune avec le salarié ou d'un enfant né de leur union

Le capital est versé en priorité :

1. au conjoint survivant ou au cocontractant d'un PACS ou à défaut au concubin, à moins que l'assuré ait fixé et notifié à l'organisme assureur une répartition entre son conjoint et ses descendants (cette répartition ne pouvant réduire la part revenant au conjoint ou au cocontractant d'un PACS ou à défaut au concubin à moins de 50% du capital) ;
2. en l'absence de conjoint survivant ou de cocontractant d'un PACS ou à défaut de concubin, le capital est versé aux descendants.

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

- aux bénéficiaires désignés par le participant ;
- aux héritiers du participant.

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 cas d'invalidité absolue et définitive (3^{ème} catégorie) ou d'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle au taux de 66%, constatées 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 capital décès de base et ses majorations peuvent lui être versés, sur sa demande, de façon anticipée en 24 mensualités. Le paiement anticipé du capital décès met fin à la prestation capital décès.

▪ Garantie « double effet »

En outre, en cas de décès du conjoint ou du partenaire du salarié lié par un pacte civil de solidarité (PACS), sous réserve que cet événement se produise simultanément (dans les 24 heures qui précèdent ou suivent le décès du salarié) ou postérieurement, il est versé au profit du ou des enfants à charge un capital supplémentaire égal au capital décès ci-dessus.

A – b) Garantie rente annuelle d'éducation

En cas de décès, quelle qu'en soit l'origine, d'un salarié il est versé à chacun des enfants à charge une rente annuelle fixée comme suit :

- 4,5 % du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) jusqu'au 11^{ème} anniversaire
- 6,5 % du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) du 11^{ème} jusqu'au 18^{ème} anniversaire
- 9 % du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) du 18^{ème} au 26^{ème} anniversaire, si poursuite d'étude ou événement assimilé.

Les rentes sont revalorisées sur décision du Conseil d'administration de l'organisme assureur.


A – c) Garantie indemnité frais d'obsèques

En cas de décès du conjoint non séparé de corps ou du cocontractant d'un PACS ou à défaut du concubin justifiant de deux ans de vie commune ou d'un enfant à charge, il est versé au salarié à condition qu'il ait supporté lui-même les frais d'obsèques, une indemnité de frais d'obsèques qui est égale à 100% du plafond mensuel de Sécurité Sociale en vigueur à la date du décès.

A – d) Définitions

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 ;

 P. JP NJ

- L'enfant qui a été élevé par le salarié pendant 9 ans au moins avant son 16^{ème} anniversaire ;
- L'enfant dont la qualité d'ayant droit du salarié a été reconnue par le régime de base.

Sont considérés comme « à charge » :

- Les enfants âgés de moins de 18 ans, quelle que soit leur situation ;
- Les enfants jusqu'à leur 26^{ème} 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, 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 : inscrits à Pôle emploi comme demandeurs d'emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle ;
 - d'être employés dans un Centre d'Aide par le Travail ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés.
- Les enfants invalides, 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 civile.

A – e) Les 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,
- Du fait volontaire du salarié, le suicide étant toutefois couvert.

B Incapacité - Invalidité

B – a) Garantie Incapacité temporaire de travail

En cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité temporaire de travail résultant de la maladie ou d'accident, dûment constaté par certificat médical, le salarié tel que défini à l'article 2 du présent accord, à condition :

- D'avoir justifié dans les 48 heures de cette absence ;
- D'être pris en charge par les assurances sociales agricoles ;
- D'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres états membres de l'union européenne ou dans l'un des autres Etats ressortissants de l'espace économique européen ;

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 135 jours.

Lors de chaque arrêt de travail, l'indemnisation intervient à compter :

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

Puis à l'issue de cette première période d'indemnisation et jusqu'à la fin de la perception des indemnités journalières versées par la MSA et au maximum pendant 1095 jours, le salarié bénéficie d'une garantie de salaire équivalent à 75% du salaire journalier retenu par la CMSA pour le calcul des indemnités journalières toujours sous déduction des prestations servies par la MSA.

Les indemnités journalières définies ci-dessus s'ajoutent aux allocations que l'intéressé perçoit de la MSA.

(Handwritten signatures and initials in blue ink)

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.

Le salaire journalier de référence est égal au salaire journalier calculé par la MSA.
Les indemnités journalières complémentaires sont revalorisées sur décisions du Conseil d'administration de l'organisme assureur.

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

B – b) Assurance des charges sociales patronales

La part patronale des charges sociales dues sur les indemnités journalières complémentaires sont payées à la caisse de Mutualité Sociale Agricole par l'organisme assureur et financées par la cotisation « assurance des charges sociales patronales ».

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

B – c) Garantie Incapacité permanente

Conditions et modalités d'indemnisation

L'organisme assureur verse mensuellement aux salariés visés à l'article 2 du présent accord, une pension d'invalidité complémentaire ou une rente accident du travail complémentaire, dès lors que ces derniers bénéficient au titre du régime de base :

- d'une pension d'invalidité de catégories 1, 2 ou 3 ;
- ou, d'une rente accident du travail au taux d'incapacité au moins égal aux 2/3.

La garantie incapacité permanente intervient dès la date de reconnaissance de l'incapacité permanente par le régime de base de sécurité sociale.

Montant de l'indemnisation

Le montant de la pension versée par l'organisme assureur est égal à 25% du salaire brut du salarié.

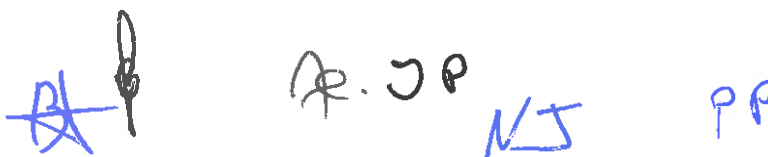
Le salaire mensuel brut, retenu pour le calcul des prestations complémentaires (pension d'invalidité ou rente accident du travail), correspond au douzième des salaires bruts des 12 derniers mois civils précédant l'arrêt de travail et ayant donné lieu à cotisations.

En tout état de cause, l'indemnisation du salarié prévue ci-dessus ne peut avoir pour effet de lui servir un revenu de remplacement net (pension ou rente du régime de base ainsi que la pension ou rente versée par l'organisme assureur) supérieur à sa rémunération nette perçue avant l'incapacité permanente du salarié.

La prestation est maintenue à l'intéressé aussi longtemps qu'il perçoit une pension ou une rente du régime de base et est suspendue si le régime de base suspend le versement de ses propres prestations (pension ou rente).

Les pensions et rentes complémentaires versées par l'organisme assureur :

- sont revalorisées sur décisions du Conseil d'administration de l'organisme assureur ;
- cessent à la date de liquidation d'une pension de retraite versée par le régime de base.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the left, 'R. JP' in the center, 'NT' to the right, and 'PP' on the far right.

Article 4- Cotisations

A - Assiette

Les cotisations sont appelées sur la base des rémunérations brutes prises en considération pour les cotisations d'assurances sociales.

B - Répartition

La répartition globale des cotisations est la suivante :

51% employeur

49% salarié.

Article 5- Suspension du contrat de travail

En cas de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu au paiement d'un salaire par l'employeur et intervenant après la date d'affiliation au régime et pour une autre cause que l'arrêt de travail, les garanties prévues en cas de décès continuent à être accordées, sous réserve que l'intéressé en fasse la demande auprès de l'organisme assureur et qu'il règle la totalité de la cotisation correspondante.

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 sont maintenues sans versement de cotisation.

En cas de suspension du contrat de travail d'une durée supérieure à un mois civil donnant lieu à complément de salaire par l'employeur, le bénéfice des garanties décès, incapacité permanente est maintenu avec versement des cotisations correspondantes. Toutefois en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident (toutes origines) les garanties sont maintenues sans versement de cotisation.

Article 6 – Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 7 – Dépôt et Extension

Le présent accord sera établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L 2231-6 du Code du Travail.

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, l'extension du présent accord. »

ARTICLE 2 : DATE D'EFFET

Le présent avenant prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2017.

ARTICLE 3 : DEPOT ET EXTENSION

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé, en cinq exemplaires, à la DIRECCTE, unité territoriale de l'Eure – Cité administrative – 27023 EVREUX CEDEX.

IL N'EST PAS AUTREMENT DEROGÉ AUX AUTRES ARTICLES ET CONDITIONS DE L'ACCORD COLLECTIF DE PREVOYANCE DU 9 JUILLET 2009.

Fait à Evreux, le 23 juin 2016

(suivent les signatures)

La Fédération Nationale des Syndicats d'Exploitants Agricoles (F.N.S.E.A.) de l'Eure

FANOST Bertrand

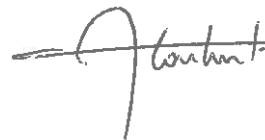


La Fédération Départementale des Coopératives d'Utilisation de Matériel Agricole (CUMA) de l'Eure

FERRANI Beauv
AI

Le Syndicat Général Agroalimentaire C.F.D.T. de l'Eure,

Antoine CALTENET



La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et services annexes FO,

Le Syndicat C.F.T.C.-AGRI - Fédération de l'Agriculture (section de l'Eure),

POULET PATRICK



Le SNCEA/CFE-CGC de Normandie,

JEROME POTIER



L'Union Syndicale Régionale Agroalimentaire et Forestière CGT de Normandie (USRAF) - CGT,

Jean Nicolas

