

**ACCORD DE PREVOYANCE**

des salariés non cadres des Coopératives d'Utilisation de Matériel Agricole  
de la Région BRETAGNE

**Avertissement : Les dispositions de l'avenant du 9 juin 2016 se substituent intégralement aux dispositions antérieures de l'accord du 20 mai 2005.**

**Mise à jour – Avenant n° 4 du 9 juin 2016  
(en cours d'extension)**

Entre :

- La Fédération des C.U.M.A. BRETAGNE ILLE ARMOR,
- La Fédération des C.U.M.A du Morbihan
- La Fédération des C.U.M.A du Finistère

**d'une part**

et

- L'Union Professionnelle Régionale Agro-Alimentaire C.F.D.T. de BRETAGNE,
- La Fédération CFTC de l'Agriculture (CFTC - AGRI)
- Le Syndicat National des Cadres d'Entreprises agricoles C.F.E. – C.G.C.,
- La Fédération Nationale Agro-alimentaire et Forestière C.G.T
- La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation et des secteurs connexes Force Ouvrière (F.G.T.A.- F.O.)

Il a été convenu ce qui suit :

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 20 mai 2005.

L'accord collectif de prévoyance du 20 mai 2005 est réécrit ainsi qu'il suit dans sa totalité par l'avenant n° 4 du 9 juin 2016:

## **ARTICLE 1<sup>ER</sup>**

### **« Preamble »**

Par le présent accord, les partenaires sociaux de l'agriculture de la région Bretagne ont souhaité mettre en place un régime pluridépartemental 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 de ladite région 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 la région;
- Conserver la maîtrise du régime au niveau local.

### **Article 1 - Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux salariés non cadres des Coopératives d'Utilisation de Matériel Agricole qui ont leur siège social en Région BRETAGNE.

## **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.
- 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 douze mois civils précédant le décès, ou le cas échéant l'arrêt de travail pour maladie ou accident, et ayant donné lieu à cotisations, majoré de 25 % du salaire brut par enfant à charge.

En cas de décès avant douze mois d'ancienneté, le capital est égal au salaire moyen mensuel brut multiplié par douze mois.

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 ;
- au cocontractant d'un PACS du participant ;
- au concubin justifiant d'au moins deux ans de vie commune ;
- 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<sup>ème</sup> 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 peut lui être versé, sur sa demande, par un versement unique. Le paiement anticipé du capital décès met fin à la prestation capital décès.

#### **A – b) Garantie rente annuelle d'éducation**

En cas de décès, quelle qu'en soit l'origine, d'un salarié justifiant de douze mois d'ancienneté, 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 10<sup>ème</sup> anniversaire révolu
- 6,5 % du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) du 11<sup>ème</sup> jusqu'au 17<sup>ème</sup> anniversaire révolu
- 9 % du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) du 18<sup>ème</sup> au 26<sup>ème</sup> anniversaire, si poursuite d'étude ou événement assimilé.

#### **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 ;
- L'enfant qui a été élevé par le salarié pendant 9 ans au moins avant son 16<sup>ème</sup> 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<sup>ème</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, 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 établissement ou service d'aide par le travail ou en entreprise adaptée 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 civil.

### **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 90 jours.

Lors de chaque arrêt de travail, l'indemnisation intervient 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 à une maladie professionnelle,
- du 4<sup>ème</sup> 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 80% du salaire journalier retenu par la MSA 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.

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 est payée à la Mutualité Sociale Agricole par l'organisme assureur et financée 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 catégorie 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**

Pour les pensions d'invalidité de catégories 2 ou 3, le montant de la pension est égal à 80% du salaire brut du salarié sous déduction du montant versé par le régime de base, ainsi que le cas échéant de la rémunération d'une activité salariée.

Pour les pensions d'invalidité de catégorie 1, le montant de la pension est égal à 60% du salaire brut du salarié.

Le salaire mensuel 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 ou au salaire moyen mensuel brut calculé sur la période travaillée par le salarié si celui-ci a moins de douze mois d'ancienneté dans l'entreprise.

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.

## **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 :

- ▶ 62% employeur
- ▶ 38% salarié.

## **Article 5- Suspension du contrat de travail**

En cas de suspension du contrat de travail pour maladie ou accident 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 professionnelle sont maintenues sans versement de cotisations pour tout mois complet civil d'absence.

Si l'absence est inférieure à un mois la cotisation pour la garantie décès et incapacité permanente professionnelle est calculée sur le salaire et/ou complément de salaire versé par l'employeur. »

## **Article 2 – Durée**

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur le 1er janvier 2017 pour une durée indéterminée.

## **Article 3 – Dépôt et Extension**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à l'unité territoriale d'Ille-et Vilaine de la DIRECCTE de Bretagne.

Fait à RENNES, le 9 juin 2016

Ont, après lecture, signé :

<p>Pour les Fédérations Départementales des C.U.M.A des Côtes d'Armor du Finistère d'Ille et Vilaine du Morbihan,  et par délégation des Présidents,</p> <p>Franck CINTRE</p>	<p>Pour l'Union Professionnelle Régionale Agro-alimentaire FGA -C.F.D.T. de Bretagne,</p> <p>Jean-Luc FEILLANT</p>
<p>Pour la Fédération Nationale F.N.A.F.-. C.G.T de Bretagne</p> <p>Jean-Marc JOLLY</p>	<p>Pour la Fédération des Syndicats Chrétiens Des Organismes et Professions de l'agriculture C.F.T.C de Bretagne</p> <p>Christine DUCIEL</p>
<p>Pour la Fédération Générale des Travailleurs De l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et des Activités annexes Force Ouvrière .F.G.T.A.-.F.O</p> <p>Arnaud QUINTON</p>	<p>Pour le Syndicat National des Cadres d'Entreprises Agricoles C.F.E.-. C.G.C</p> <p>Jean Claude HAREL</p>