

# Accord départemental du 4 décembre 2015 instituant un régime de prévoyance pour les salariés des exploitations et entreprises agricoles non affiliés à l'AGIRC du VAR et se substituant à l'accord du 11 septembre 2009 relatif au régime de prévoyance pour les salariés agricoles non cadres du VAR

Les organisations professionnelles et syndicales ci-après :

- La F.D.S.E.A. du Var
- La F.D.C.U.M.A du Var

D'une part, et

- La F.G.A - C.F.D.T.
- La F.N.A.F. / C.G.T.
- La F.G.T.A - F.O.
- La fédération C.F.T.C. - A.G.R.I.
- Le S.N.C.E.A. - C.F.E. / C.G.C.

D'autre part,

ont convenu ce qui suit.

## PREAMBULE

L'accord départemental du 11 septembre 2009 a institué un régime de prévoyance pour les salariés agricoles non cadres du Var. Cet accord a été dénoncé par la FDSEA du Var le 27 avril 2015.

Lors de la commission paritaire du mardi 27 octobre 2015 à Brignoles, les partenaires sociaux ont décidé de :

- Permettre aux salariés des entreprises et exploitations agricoles et des coopératives d'utilisation du matériel agricole du Var de bénéficier d'un régime de prévoyance offrant un niveau de garanties supérieur aux garanties minimales obligatoires de l'accord national du 10 juin 2008 révisé par l'avenant n°4 du 15 septembre 2015
- Favoriser la fidélisation des salariés et renforcer l'attractivité de la branche professionnelle
- Conserver la maîtrise du régime de protection sociale au niveau départemental

Cet accord a pour objet de formaliser cette décision en abrogeant les effets de la survie de l'accord départemental du 11 septembre relatif au régime de prévoyance pour les salariés non cadres des exploitations du Var et en s'y substituant totalement.

## ARTICLE 1 – Champs d'application professionnel et territorial

Le champ d'application professionnel et territorial de cet accord concerne les employeurs et les salariés, y compris les apprentis :

- des exploitations agricoles de cultures et d'élevages de quelque nature qu'elles soient, à l'exception des activités d'accoupage, d'aquaculture, de conchyliculture ;
- des groupements pastoraux, des groupements d'employeurs agricoles ;
- des établissements de toute nature, dirigés par l'exploitant agricole, en vue de la transformation, du conditionnement et de la commercialisation des produits agricoles, lorsque ces activités constituent le



prolongement de l'acte de production, ou des structures d'accueil touristique, situées sur l'exploitation ou dans les locaux de celle-ci, notamment d'hébergement et de restauration ;  
dont le siège social est situé dans le département du Var. Sont également concernés les salariés et apprentis d'établissements autonomes situés dans le département.

## **ARTICLE 2 - Abrogation des effets de l'accord départemental du 11 septembre 2009.**

L'accord départemental du 11 septembre 2009 relatif au régime de prévoyance pour les salariés agricoles non cadres du Var est abrogé à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

## **ARTICLE 3 – Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

## **ARTICLE 4 – Entrée en vigueur**

Il entrera en vigueur pour l'ensemble des entreprises et salariés compris dans son champ d'application à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel s'il est publié après le 1<sup>er</sup> janvier 2016.

En tout état de cause, il s'imposera à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 aux salariés ressortissant d'entreprises adhérentes aux organisations signataires.

Dans le cas où cet accord serait étendu postérieurement au 1<sup>er</sup> janvier 2016, les entreprises non adhérentes aux organisations signataires pourront également appliquer le présent accord de manière volontaire pour leurs salariés dès le 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Le régime établi par le présent article ne se cumule pas avec tout autre régime ayant le même objet.

Dès son entrée en vigueur ou son application à titre volontaire, et en tout état de cause au 1<sup>er</sup> janvier 2016 pour les salariés ressortissant d'entreprises adhérentes aux organisations signataires, il s'appliquera en lieu et place des dispositions de l'accord départemental du 11 septembre 2009 relatif au régime de prévoyance des salariés non cadres des exploitations agricoles du Var, dénoncé par la Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles du Var, et dont l'application devait cesser au plus tard le 22 août 2016.

## **ARTICLE 5 – Révision, dénonciation**

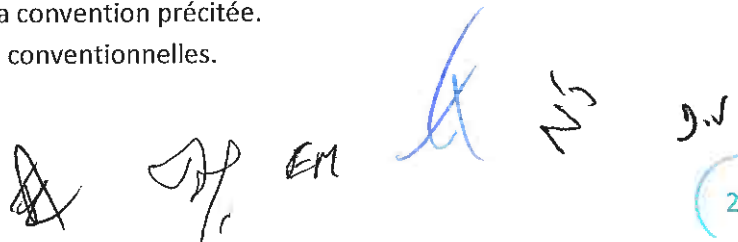
Les conditions de révision ou de dénonciation de cet accord se feront conformément aux dispositions légales.

## **ARTICLE 6 - Bénéficiaires**

Les dispositions du présent accord au titre des garanties prévoyance s'appliquent à tous les salariés relevant de la convention nationale de retraite du 24 mars 1971 (non affiliés à l'AGIRC) ayant au moins six (6) mois d'ancienneté continue dans l'entreprise ou l'exploitation agricole et entrant dans le champ d'application dudit accord.

Sont donc exclus du dispositif de prévoyance :

- 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 VRP ressortissants d'autres dispositions conventionnelles.

Handwritten signatures and initials in blue and black ink, including 'EM', 'NS', and 'J.V.', along with a circled number '2'.

La condition d'ancienneté est réputée acquise au 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant celui au cours duquel le salarié acquiert six (6) mois d'ancienneté.

## ARTICLE 7 - Définition des ayants droit

Pour l'application des dispositions du présent dispositif prévoyance, il faut entendre par ayants droit :

- Le conjoint : personne liée au salarié par les liens du mariage (article 143 du Code civil), non séparés de corps et 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 salarié 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 salarié 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 doivent n'être ni l'un ni l'autre 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 salarié, de son conjoint, de son partenaire de pacs, ou de son concubin :
  - o Agés de moins de 21 ans et bénéficiant du dispositif social de base du salarié, de son conjoint, partenaire de pacs ou concubin,
  - o 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),
  - o 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,
  - o 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 L821-1 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 salarié nés « viables » moins de 300 jours après son décès ;
- Les ascendants à charge : les personnes ascendantes du salarié 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.

## ARTICLE 8 - Assiette de calcul 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 L242-1 du code de la Sécurité Sociale applicable au régime agricole par renvoi prévu à l'article L741-10 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).

*Handwritten signatures and initials:*  
A [signature] EM [signature] NS JV

## ARTICLE 9 - Assiette de calcul des prestations

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal aux rémunérations brutes des salariés entrant dans l'assiette des cotisations de la Sécurité Sociale telles que définies par l'article L424-1 du code de la Sécurité Sociale applicable au régime agricole par renvoi prévu à l'article L741-10 du code rural et de la pêche maritime, dans la limite de quatre (4) fois le montant du plafond de la Sécurité Sociale (tranche A et B) déclarées soit au cours des douze (12) mois précédant l'évènement, soit en se rapportant à la période de référence retenue par la Sécurité Sociale pour déterminer le salaire journalier ou mensuel de référence servant au calcul de ses prestations.

Lorsque la période de référence des douze (12) derniers mois précédant l'évènement n'est pas complète, le salaire annuel servant de base au calcul des prestations est reconstitué au prorata temporis.

Si une période de maladie a précédé le décès, le salaire de référence est revalorisé au minimum en fonction de l'évolution du point ARRCO (Association des Régimes de Retraites Complémentaire) intervenue entre la date d'arrêt de travail (l'état d'incapacité temporaire de travail ou d'incapacité – temporaire ou permanente – professionnelle), l'invalidité ou le décès.

Si une période d'incapacité temporaire, professionnelle ou non, a précédé l'état d'incapacité permanente professionnelle ou d'invalidité, le salaire de référence est revalorisé au minimum compte tenu de l'évolution du point ARRCO intervenue entre la date d'arrêt de travail et la reconnaissance de l'incapacité permanente professionnelle ou de l'invalidité.

## ARTICLE 10 - Niveau des garanties du dispositif prévoyance

Les organisations signataires précisent que cet accord a pour objectif de mettre en place un régime de prévoyance garantissant à tous les bénéficiaires les prestations définies ci-dessous.

### Article 10.1 - Garanties en cas de décès

En cas de décès du salarié qu'elle qu'en soit l'origine sauf exclusions définies à l'article 12, il est versé un capital dont le montant est égal à 150 % du salaire annuel de référence au(x) bénéficiaire(s) qu'il a désigné(s) ou, en l'absence de désignation expresse de bénéficiaire, à ses ayants droit ou à défaut ses héritiers conformément à la législation et la réglementation applicables.

Par ailleurs, en cas de Perte Totale et Irréversible d'autonomie (PTIA)<sup>1</sup> le salarié peut percevoir à sa demande, par anticipation, le capital prévu ci-dessus. En tout état de cause, ce versement anticipé met fin à la garantie en cas de décès.

Le capital décès sera majoré de 25 % du salaire annuel de référence par enfant à charge.

Les frais d'obsèques seront remboursés dans la double limite des frais réels et de 100 % du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale. Cette allocation est versée aux personnes ayant acquitté les factures sur présentation de celles-ci.

### Article 10.2 - Garanties en cas d'Incapacité Temporaire de Travail (ITT)

Les prestations susceptibles d'être servies pour une incapacité temporaire sont des indemnités journalières complémentaires à celles dues par la Mutualité Sociale Agricole, au titre de l'assurance maladie ou de

<sup>1</sup> La PTIA, nommée aussi IAD (Invalidité Absolue et Définitive) correspond à une invalidité de 3<sup>ème</sup> catégorie de la Sécurité sociale ou une Incapacité Permanente Professionnelle consécutive à un AT/MP au taux de 66.66%.

EM NS J.V.

4

l'assurance accidents du travail et maladies professionnelles. Elles sont égales à 20 % du salaire journalier de référence.

L'indemnisation de l'organisme assureur intervient en relais des obligations de mensualisation. Plus précisément, lorsque le salarié perçoit des prestations en espèces de la Mutualité Sociale Agricole, l'organisme assureur lui verse une indemnité journalière complémentaire, à compter de l'expiration de la totalité des durées d'indemnisation prévues en application des dispositions légales, ou conventionnelles si ces dernières sont plus favorables que les obligations légales, relatives à la mensualisation. La mensualisation légale est applicable au titre des dispositions des articles L1226-1 et D1226-1 à D1226-8 du code du travail.

Lorsqu'un nouvel arrêt de travail intervient alors que le salarié en arrêt de travail a déjà bénéficié, dans les douze (12) mois précédents, du nombre maximal de jours donnant lieu à compléments de salaire par l'employeur au titre des obligations légales ou conventionnelles sur la mensualisation, le versement de l'indemnité journalière complémentaire intervient :

- A compter du 1<sup>er</sup> jour d'absence<sup>2</sup>, si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, à l'exclusion de l'accident de trajet ;
- A compter du 4<sup>ème</sup> jour d'arrêt de travail, dans tous les autres cas.

Le salarié ayant six (6) mois d'ancienneté ou plus et n'ayant pas l'ancienneté requise pour bénéficier des compléments de salaire à la charge de l'employeur en application des obligations légales ou conventionnelles sur la mensualisation, bénéficie de l'indemnité journalière complémentaire :

- A compter du 61<sup>ème</sup> jour d'absence, si celle-ci est consécutive à un accident de travail ou à une maladie professionnelle, à l'exclusion de l'accident de trajet ;
- A compter du 71<sup>ème</sup> jour d'absence dans tous les autres cas.

L'indemnité journalière complémentaire versée par l'organisme assureur est maintenue tant que les indemnités journalières sont servies par la Mutualité Sociale Agricole. Elle cesse en tout état de cause à la date du décès du salarié et au plus tard au 1095<sup>ème</sup> jour d'arrêt de travail.

### **Article 10.3 - Garanties en cas d'Incapacité Permanente Professionnelle (IPP)**


Cette garantie est conçue sous la forme d'une rente versée mensuellement, suite à la reconnaissance, par le régime de base de la Mutualité Sociale Agricole, de la stabilisation d'un état d'incapacité permanente. Elle est égale à 30 % du salaire mensuel de référence.

L'attribution de la rente est conditionnée au versement d'une rente AT/MP par la Mutualité Sociale Agricole pour une incapacité permanente d'origine professionnelle entraînant une impossibilité d'exercer une activité professionnelle et correspondant à un taux égal ou supérieur à 30%. L'attribution de la rente complémentaire cesse si le taux d'incapacité devient inférieur à 30%.

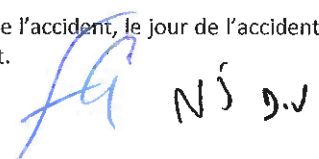
Cette rente ne peut pas se cumuler avec les indemnités journalières perçues par le salarié avant la décision de la Mutualité Sociale Agricole au titre de l'incapacité temporaire éventuellement prévue.

La rente d'invalidité est maintenue à l'intéressé aussi longtemps qu'il perçoit une pension de la Mutualité Sociale Agricole et est suspendue si la Mutualité Sociale Agricole suspend le versement de sa propre pension. Elle cesse définitivement au décès du salarié ou à la date de liquidation de sa pension de vieillesse du régime de base, et au plus tard à la date à laquelle il peut bénéficier de la liquidation de sa pension de vieillesse à taux plein.

<sup>2</sup> Le premier jour d'absence, en cas d'accident de travail, s'entend comme le jour suivant le jour de l'accident, le jour de l'accident de travail devant être intégralement rémunéré par l'employeur quelle que soit l'heure de l'accident.



EM

 N.S. D.V.



#### **Article 10.4 - Garanties en cas d'invalidité de 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> catégorie**

Les salariés bénéficient d'une pension d'invalidité de 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> catégorie (garantie incapacité permanente de travail d'origine privée) en complément de celle versée par la Mutualité Sociale Agricole (telle que définie aux articles L341-1 et suivants du code de la Sécurité Sociale) égale à 10 % du salaire mensuel de référence.

La rente est versée dès que la MSA commence le versement de la pension d'invalidité, et est maintenue à l'intéressé aussi longtemps qu'est versée ladite pension. La rente est suspendue si la MSA suspend le versement de sa propre pension.

Le salaire de référence servant au calcul des prestations est le salaire annuel brut tranche A et B, soumis à cotisations sociales au cours des douze mois civils ayant précédé l'interruption de travail, revalorisé selon l'évolution de la valeur du point ARRCO, entre la date de l'arrêt de travail et celle du classement en invalidité. Si le salarié ne compte pas 12 mois de présence à la date de l'évènement couvert, le salaire brut est reconstitué à partir de la moyenne mensuelle des salaires déclarés. Le cas échéant, les éléments variables de la rémunération sont intégrés dans le calcul de la moyenne mensuelle sur la base de un douzième de leur montant.

Le versement de la prestation cesse définitivement au décès du salarié ou à la date de liquidation de sa pension de vieillesse du régime de base.

#### **ARTICLE 11 - Règle de cumul des prestations prévoyance**

En aucun cas les prestations versées en application du présent accord ne pourront, en s'ajoutant aux prestations en espèces de même nature servies par la Mutualité Sociale Agricole et par tout autre organisme assureur, à toute rémunération notamment en cas de reprise d'activité à temps partiel, ou prestation de l'assurance chômage, permettre au salarié de disposer de ressources supérieures à la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué son activité normalement au même poste de travail et pendant la période considérée.

Si tel est le cas, les prestations versées en application du présent accord seront déduites à due concurrence du dépassement constaté.

#### **ARTICLE 12 - Exclusions des garanties prévoyance**

Sont garantis en application du dispositif prévoyance du présent accord tous les risques de décès, y compris le suicide du salarié, à l'exclusion de ceux résultant :

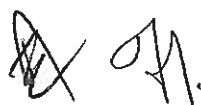
- De la guerre civile ou étrangère ;
- Du fait volontaire du bénéficiaire du capital décès.

Les autres garanties du dispositif prévoyance (incapacité temporaire, incapacité permanente professionnelle, invalidité) ne voient s'appliquer aucune cause d'exclusion.


#### **ARTICLE 13 - Revalorisation annuelle des prestations du dispositif prévoyance**

Les prestations prévoyance, en cours de service, au titre du présent accord, seront revalorisées annuellement au 1<sup>er</sup> janvier et au minimum en fonction de l'évolution de la valeur du point ARRCO.

En cas de résiliation ou de non renouvellement du contrat collectif, le service des prestations est maintenu, conformément aux dispositions de l'article 20 du présent accord, par l'assureur auprès duquel l'exploitation ou l'entreprise agricole avait fait le choix de s'assurer, au niveau atteint à la date d'effet de la résiliation



EM

 NS D.V

jusqu'à la survenance d'un évènement contractuellement prévu mettant fin à la garantie (reprise d'activité, retraite, décès, ...)

En cas de décès faisant suite à un arrêt de travail indemnisé, le salaire de référence au titre de la présente garantie est revalorisé en fonction de la valeur du point ARRCO.

#### **ARTICLE 14 - Reprise du passif des garanties prévoyance**

Conformément à l'article 912-3 du code de la Sécurité Sociale, en cas de changement d'organisme assureur par l'employeur, les prestations en cours de service à la date de ce changement continueront à être revalorisées selon les modalités prévues à l'article 13 ci-avant.

Lors du changement d'organisme assureur, l'employeur devra organiser la prise en charge des obligations ci-dessus définies, soit par l'organisme dont le contrat a été résilié, soit par le nouvel organisme assureur.

#### **ARTICLE 15 - Financement du dispositif prévoyance**

Le financement du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur afin de couvrir les garanties collectives prévoyance définies par le présent accord, est assuré par une cotisation répartie de la façon suivante :

- 50% minimum à la charge de l'employeur ;
- 50% maximum à la charge du salarié.

La garantie en cas d'incapacité temporaire de travail (ITT) définie à l'article 10.2 du présent accord est financée exclusivement par la part salariale, en raison du principe selon lequel les indemnités journalières complémentaires versées au salarié directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un organisme assureur demeurent – en application des articles L136-2, L242.1 et R242-1 du code de la Sécurité Sociale – soumis aux cotisations de la Sécurité Sociale, à la CSG et à la CRDS, au prorata du financement patronal<sup>3</sup>.

Rappel : l'employeur finance l'intégralité du coût de l'indemnité complémentaire à l'allocation journalière prévu en application des dispositions légales (articles L1226-1, D1226-1 à 1226-8 du code du travail) ou conventionnelles si ces dernières sont plus favorables aux obligations légales.

En tout état de cause, si des options sont mises en place obligatoirement au sein d'une entreprise ou d'une exploitation agricole, la répartition du financement de ces garanties entre l'employeur et le salarié est laissée à la discrétion des signataires de l'accord ou de l'employeur en cas de décision unilatérale de sa part.

#### **ARTICLE 16 - Mise en œuvre du 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 pour les garanties de prévoyance, s'assurer que la couverture mise en place met en œuvre des mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale, notamment celles définies à l'article 17 ci-après.

En tout état de cause, au moins 1% de la cotisation prévoyance en application du présent accord sera affecté au financement de ces mesures.

Les mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale ci-après ne sauraient être un droit acquis à une prestation. Le bénéfice des mesures instituées en application du présent article est

<sup>3</sup> Conformément aux dispositions du n°1.3 de la circulaire ACOSS, 2007-30 du 8 février 2007

  EM

 N.J. J.W.

conditionné à l'éligibilité de la demande constituée par le salarié ou ses ayants droit le cas échéant, auprès de l'organisme chargé de la gestion de ces mesures.

### **ARTICLE 17 - Dispositifs de prévention et d'action sociale**

Les mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale mettant en œuvre le principe de solidarité au titre du présent dispositif frais de santé et prévoyance, quel que soit l'organisme assureur des employeurs, doivent notamment comprendre :

- Une action collective de prévention sur les troubles musculo-squelettiques visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés ;
- Une action collective de prévention sur les risques auditifs, le stress ou plus globalement les risques d'accident du travail ou maladie professionnelle dans les professions agricoles ;
- Une action collective de prévention, pour les salariés seniors et les nouveaux retraités, traitant de la transition vie professionnelle/retraite, du vieillissement et de leur santé (par le biais notamment de sujets relatifs à la nutrition, au sommeil ou à la maladie d'Alzheimer) ;
- Un dispositif d'aide financière octroyée aux salariés actifs ou retraités de la production agricole notamment en cas de handicap, de chômage, de perte d'autonomie, de problème de santé ou de veuvage ;
- Un dispositif d'aide financière permettant de favoriser la mobilité des apprentis lors de leur formation en entreprise ou sur l'exploitation agricole en prenant en charge, via une prime de 150 à 500 €, une partie des coûts de leurs déplacements ou leur hébergement ;
- Le maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail, tel que défini à l'article 18 du présent accord.

Une information régulière de l'organisme assureur du choix des actions et de leur financement sera transmise à la commission paritaire de suivi instituée à l'article 23 du présent accord.

### **ARTICLE 18 - Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail indemnisée**

L'adhésion des salariés au régime de prévoyance est maintenue obligatoirement sans versement de cotisation pour tout mois complet civil d'absence en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par le dispositif de protection sociale complémentaire.

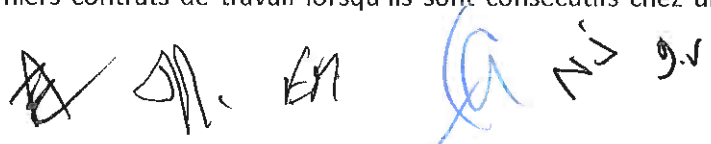
Si l'absence est inférieure à un (1) mois, la cotisation pour le dispositif prévoyance est calculée sur le salaire et/ou complément de salaire versé par l'employeur pour le mois durant lequel l'absence est intervenue.

### **ARTICLE 19 - Portabilité**

Conformément aux dispositions de l'article L911-8 du code de la Sécurité Sociale, les salariés des exploitations et entreprises agricoles entrant dans le champ d'application du présent accord et couverts collectivement par les garanties prévoyance, 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, dans les conditions suivantes :

#### **Article 19.1 - Durée et limites**

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 de l'assurance 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 un





même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder douze (12) mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- A la date à laquelle l'ancien salarié reprend une activité professionnelle ;
- A la date à laquelle l'ancien salarié ne bénéficie plus, définitivement et totalement, des allocations du régime d'assurance chômage pendant la période du maintien de couverture ;
- Dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime d'assurance chômage (notamment en cas de radiation des listes de Pôle Emploi) ;
- A la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité Sociale, sauf en cas de cumul retraite/chômage ;
- En cas de décès de l'ancien salarié.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, quel qu'en soit le motif, est sans incidence sur la durée de maintien des garanties, qui n'est pas prolongée d'autant.

Le bénéfice du maintien des garanties du dispositif prévoyance prévu par le présent accord est subordonné à la condition que les droits aient été ouverts chez le dernier employeur.

#### **Article 19.2 - Garanties maintenues**

Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'exploitation ou l'entreprise agricole. Quant aux garanties collectives concernées, il peut s'agir des garanties obligatoires ou facultatives, étant précisé que s'il s'agit de garanties facultatives prévues par l'un des actes mentionnés à l'article L911-1 du code de la Sécurité Sociale, le salarié doit avoir demandé à en bénéficier avant la rupture de son contrat de travail pour que la portabilité soit assurée pour cette couverture optionnelle.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité sont modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités, au titre de l'arrêt de travail, d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au cours de la même période.

#### **Article 19.3 - Formalités de déclaration**

L'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur qui met en œuvre la couverture dont il bénéficiait, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues aux présents articles 19, 19.1 et 19.2, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après.

L'employeur signale la possibilité de maintien des garanties dans le certificat de travail du salarié et il informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail de celui-ci.

Pour bénéficier du maintien, l'ancien salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties (notamment les justificatifs de versement des allocations chômage de chaque mois pour lesquels les prestations sont dues).

En outre, l'ancien salarié doit informer l'organisme assureur de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de portabilité des droits.

La suspension des allocations du régime d'assurance chômage, quel qu'en soit le motif, est sans incidence sur le calcul de la durée du maintien de couverture, qui ne sera donc pas prolongé d'autant.

A M

EM

FG

N.S. J.V

#### **Article 19.4 - Cotisations**

Le dispositif de maintien de couverture dit de « portabilité » du présent article est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations, ainsi les anciens salariés en bénéficient sans contrepartie de cotisation. Le coût lié à ce dispositif est intégré à la cotisation des salariés en activité.

#### **ARTICLE 20 - Maintien des garanties**

Conformément aux dispositions de l'article 7 de la Loi « Evin » du 31 décembre 1989, la résiliation ou le non renouvellement du contrat collectif d'assurance que l'employeur a souscrit afin de couvrir les garanties prévoyance du présent accord est sans effet sur le versement des prestations immédiates ou différées qui sont acquises ou nées pendant son exécution.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article 7-1 de la Loi « Evin » du 31 décembre 1989, la résiliation ou le non renouvellement du contrat collectif d'assurance que l'employeur a souscrit afin de couvrir les garanties prévoyance du présent accord est sans effet sur les prestations à naître au titre du maintien de garantie en cas de survenance du décès avant le terme de la période d'incapacité de travail ou d'invalidité, telle que définie par le présent accord.

#### **ARTICLE 21 - Maintien de la couverture**

Conformément aux dispositions de l'article 5 de la Loi « Evin » du 31 décembre 1989, les clauses des contrats collectifs d'assurance, permettant à l'employeur de couvrir ses obligations au titre du présent accord, devront prévoir les modalités et les conditions tarifaires selon lesquelles le ou les organismes assureurs maintiendront cette couverture, sans condition de période probatoire ni d'examen ou de questionnaire médical, au profit de la population concernée, sous réserve qu'ils en fassent la demande, avant la fin du délai de préavis, en cas de résiliation ou de non renouvellement desdits contrats collectifs.

Dès lors, si ledit contrat collectif d'assurance prend fin, quelle que soit la partie qui en a pris l'initiative, il devra prévoir la possibilité pour l'assuré de souscrire individuellement un contrat prévoyance auprès de l'assureur qui avait pris en charge l'assurance de groupe, qui a été résiliée ou non renouvelée.

#### **ARTICLE 22 - Information des assurés**

Les parties signataires rappellent que les employeurs des exploitations et entreprises agricoles sont tenus de remettre à leur salarié un exemplaire de la notice d'information qui leur sera remise par l'organisme assureur auprès duquel ils auront souscrit les garanties au titre du présent accord.

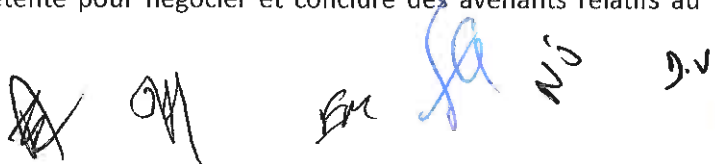
Cette notice définit notamment lesdites garanties, leurs modalités d'entrée en vigueur, les formalités à accomplir, les exclusions ou limitations de garanties ainsi que les délais de prescription.

Les salariés seront informés individuellement, selon la même méthode, de toute modification de leurs droits et obligations.

#### **ARTICLE 23 – Commission Paritaire de Suivi**

Une commission paritaire de suivi, constituée des organisations professionnelles signataires se réunira au moins deux fois par an afin notamment d'examiner les aménagements à apporter aux dispositions du présent accord qui s'avèreraient nécessaires.

Cette commission paritaire de suivi pourra ainsi faire des propositions aux partenaires sociaux de la commission mixte, celle-ci restant seule compétente pour négocier et conclure des avenants relatifs au présent accord.



## ARTICLE 24 – Dépôt et demande d'extension

Le présent accord, régulièrement signé, est notifié à chacune des organisations représentatives et déposé auprès des services compétents de l'Etat, ainsi qu'aux greffes des conseils de prudhommes compétents.

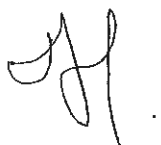
Une fois le délai d'opposition expiré, et à condition qu'il n'y ait pas d'opposition majoritaire, les parties signataires demandent l'extension du présent accord à toutes les exploitations et entreprises agricoles, entrant dans son champ d'application.

Fait à Brignoles, en 10 exemplaires signés et chaque page paraphée, le 4 décembre 2015.

Suivent les signatures

La F.D.S.E.A. du Var

M Hubert LIEUTIER



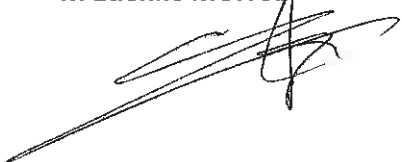
La F.D.C.U.M.A. du Var

M Francis GILLET



Le S.N.C.E.A. – C.F.E. / C.G.C.

M Etienne MONGE

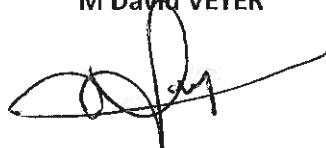


La FNAF-CGT

M Henri SOLER

La F.G.A. - C.F.D.T.

M David VEYER



La F.G.T.A. - FO

M Alain ESCUDERO



La fédération C.F.T.C. - AGRI

M Joseph NAIM

