

**AVENANT N° 2 AU CONTRAT D'ASSURANCE ET DE GESTION
ADMINISTRATIVE DU RÉGIME CONVENTIONNEL DE PRÉVOYANCE DES
SALARIÉS AGRICOLES RELEVANT DE LA CONVENTION COLLECTIVE DU
23 JUIN 2015 ET NON AFFILIÉS À L'AGIRC DES EXPLOITATIONS AGRICOLES
DE LA GIRONDE**

**Conclu entre d'une part, les organisations professionnelles et syndicales
ci-après :**

- La Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles (F.D.S.E.A.) *J*
- Le Syndicat des Entrepreneurs Des Territoires – EDT de la Gironde, *hm*
- Le Syndicat général agroalimentaire CFDT de la Gironde, *CF*
- L'Union départementale des syndicats CFTC de la Gironde, *caj*

ci-après dénommés les « Organisations Signataires »,

Et d'autre part :

HUMANIS PREVOYANCE Institution de Prévoyance régie par le Code de la Sécurité Sociale, immatriculée au répertoire SIRENE sous le n°410 005 110 - siège social : 29, boulevard Edgar Quinet 75014 PARIS,

Venant aux droits et obligations qui s'y rattachent, de CRIA PRÉVOYANCE, Institution de prévoyance, suite à la Décision n° 2014-C-99 du 17 octobre 2014 portant approbation de transferts par voie de fusion-absorption de portefeuilles, publiée au Journal Officiel n°0254 du 1^{er} novembre 2014.

représentée par Jean-Pierre MENANTEAU, Directeur Général de HUMANIS PREVOYANCE

soumise au contrôle de l'Autorité de Contrôle Prudentiel (ACP) située au 61 rue Taitbout, 75009 Paris,

ci-après dénommée l'« Institution »,

PRÉAMBULE :

Afin d'être en conformité avec la Convention Collective du 23 juin 2015, les organisations professionnelles et syndicales de salariés et l'Institution ont décidé de modifier le « Contrat d'Assurance et de Gestion Administrative », référencé CRI2013012P/00 relatif aux salariés agricoles relevant de la convention précitée et non affiliés à l'AGIRC ; du régime Prévoyance daté du 8 novembre 2012 en conséquence.

Les parties se sont donc rapprochées afin de convenir de ce qui suit.

Le présent avenant constitue avec le Contrat d'Assurance et de Gestion Administrative un tout indissociable et indivisible de telle sorte que chacune des clauses du présent avenant s'applique au contrat et réciproquement.

Article I :

Les dispositions de l'**article 7** du présent contrat – « **Paiement des Cotisations** » sont modifiées et remplacées comme suit :

Taux de cotisation :

« Conformément aux dispositions de l'Accord, les cotisations contractuelles sont fixées pour les exercices 2016 et suivants à :

GARANTIES	Part Employeur	Part Salarié	TOTAL
DÉCÈS (Décès, IAD ⁽¹⁾ , Rente Éducation, Allocation Obsèques)	0.26 %	0.18%	0.44%
INCAPACITÉ TEMPORAIRE	-	0.50%	0.50%
INVALIDITÉ	0.50%	-	0,50%
TOTAL	0.76%	0.68%	1.44 %

(1) Invalidité Absolue et Définitive

Le taux global des cotisations destinées au financement des prestations est fixé à : 1,44% du salaire de référence

La cotisation est répartie comme suit :

- Incapacité Temporaire de travail : 0,50%
- Invalidité : 0,50%
- Garanties Décès : 0,44%

Les cotisations sont révisables au 1er janvier de chaque année en fonction de l'équilibre technique du régime et / ou des évolutions législatives et réglementaires, sous réserve du respect d'un préavis de trois mois et après consultation des partenaires sociaux.

Répartition :

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

- 50 % minimum à la charge de l'employeur ;

| CRIA PRÉVOYANCE

- 50 % maximum à la charge du salarié.

Par dérogation à ce qui précède, les salariés prennent à leur charge la totalité de la cotisation due au titre de la garantie invalidité de 2e et 3e catégorie de la Sécurité sociale (garantie incapacité permanente de travail d'origine privée).

Par ailleurs, la part salariale susmentionnée au 1er alinéa est affectée au financement exclusif de la garantie en cas d'Incapacité Temporaire de Travail (ITT), 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 L. 136-2, I, L. 242-1 et R. 242-1 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.

Pour rappel, l'employeur financera l'intégralité du coût du maintien de salaire prévu en application des dispositions légales (article L. 1226-1, D. 1226-1 à 8 du Code du travail) ou conventionnelles.

Paiement de cotisations :

Les cotisations sont payables trimestriellement à terme échu par l'Adhérent.

Les bordereaux sont adressés à l'entreprise avant la fin du premier mois du trimestre suivant celui au titre duquel les cotisations sont dues et la date d'exigibilité est fixée au 15 du mois suivant.

L'Adhérent est seul responsable du paiement de la totalité des cotisations.

À défaut de paiement des cotisations dans les dix jours suivant leur échéance, l'Institution envoie à l'Adhérent une mise en demeure en recommandé avec avis de réception. Le cas échéant, l'Institution peut engager une procédure de recouvrement des cotisations dans le cadre d'une action contentieuse.

La gestion des cotisations est subdéléguée auprès de la CCMSA (Caisse Centrale de la Mutualité Agricole). Elle fait l'objet d'une Convention Nationale de Gestion entre la CCMSA et l'Institution. »

Les autres dispositions de l'article 7 relatives à la déclaration annuelle des salaires et régularisations sont inchangées.

Article 2 :

Les dispositions de l'article 11 « Revalorisation des prestations » du contrat sont modifiées et remplacées comme suit :

« Sont concernées par la revalorisation, les rentes éducation, les indemnités d'incapacité temporaire totale et d'invalidité permanente.

La revalorisation s'applique, à l'assiette de la prestation pour l'incapacité temporaire totale, à la prestation elle-même pour les autres prestations concernées.

La revalorisation intervient chaque année au 1^{er} janvier sur l'ensemble des prestations concernées ».

Les autres dispositions de l'article 11 sont inchangées.

Article 3 :

Les dispositions de l'**article 12 « Définition du conjoint »** du contrat sont modifiées et remplacées comme suit :

« Est considéré comme conjoint :

- 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 ; »

Article 4 :

Les dispositions de l'**article 13 « Définition des enfants à charge »** du contrat sont modifiées et remplacées comme suit :

« Les enfants à charge sont les enfants du salarié, légitimes, reconnus ou adoptés, ainsi que ceux de son conjoint à condition que le salarié ou son conjoint ait effectivement la garde, ou s'il s'agit d'enfants du salarié que celui-ci participe effectivement à leur entretien par le service d'une pension alimentaire.

Les enfants ainsi définis doivent être :

- 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 ;

| CRIA PRÉVOYANCE**Article 5 :**

Les dispositions de l'**article 14 « Conditions de suspension des garanties »** du contrat sont modifiées et remplacées comme suit :

« Suspension non indemnisée du contrat de travail

En cas de suspension du contrat de travail pour l'un des cas prévu par les dispositions légales ne donnant pas lieu à maintien en tout ou partie de 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 peuvent continuer à être accordées, sous réserve que l'intéressé en fasse la demande et qu'il règle la totalité de la cotisation correspondante.

L'employeur doit informer l'organisme assureur compétent de la suspension du contrat et de la durée de la suspension au début de celle-ci.

Suspension indemnisée du contrat de travail

L'adhésion des salariés 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 est calculée sur le salaire et/ou complément de salaire versé par l'employeur.

Article 6 :

Les dispositions de l'**article 16 « Exclusions »** du contrat sont modifiées et remplacées comme suit :

« Sont garantis en application du régime de prévoyance prévu par le 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 dispose pas de clause d'exclusion. »

Article 7 :

Les dispositions de l'**article 26 «La commission Paritaire de Suivi »** du contrat sont modifiées et remplacées comme suit :

« Afin d'assurer la parfaite sécurité juridique du dispositif de protection sociale complémentaire des salariés non cadres en Agriculture (compte tenu des possibles évolutions législatives ou réglementaires), les signataires instituent une « Commission paritaire de suivi de l'Accord ».

Cette commission exerce ses fonctions sous le contrôle et sous la direction de la Commission Paritaire nationale.

Elle est composée de deux (2) représentants et d'un (1) suppléant désignés par chacune des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord et d'autant de représentants désignés par les organisations professionnelles agricoles signataires.

Elle se réunira au moins deux (2) réunions par an en vue d'examiner, notamment, les aménagements à apporter aux dispositions du présent accord qui s'avèreraient nécessaires. La partie la plus diligente assurera le secrétariat lié à la convocation des membres et invités et à toutes formalités résultant des travaux de ladite commissions.

La Commission Paritaire de suivi de l'Accord définira son fonctionnement dans le cadre d'un règlement intérieur le cas échéant

Article 7 :

Les dispositions de l'article 28.2 « **Clause type de désignation de bénéficiaire** » du contrat sont modifiées et remplacées comme suit :

« Le capital est versé en priorité au ou aux bénéficiaires désignés par le salarié. Cette désignation est opérée par lettre recommandée avec accusé réception adressée à l'Institution désignée.

A défaut de bénéficiaire(s) désigné(s), ou lorsque l'ensemble des bénéficiaires a renoncé, le capital est versé **à ses ayants droit ou à défaut ses héritiers conformément à la législation et la réglementation applicable.**

Définition des ayants droit

Pour l'application des dispositions du présent dispositif prévoyance, 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 :
 - o Agés de moins de 21 ans et bénéficiant du dispositif social de base du bénéficiaire, de son conjoint, partenaire pacsé 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

| CRIA PRÉVOYANCE

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 ».

Article 7 :

Les dispositions de l'article 32 «**Garanties Indemnités Journalières en cas d'arrêt de travail** » du contrat sont modifiées et remplacées comme suit :

Définition

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou à un accident, professionnel ou non, le salarié ayant une ancienneté continue au sein de l'entreprise ou de l'exploitation d'au moins 6 mois bénéficie d'une indemnité journalière en complément de celle versée par la mutualité sociale agricole.

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 :

- à compter du 61^e jour d'absence, si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, à l'exclusion de l'accident de trajet ;
- à compter du 71^e 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 Sécurité sociale. Elle cesse à la date du décès du salarié et, au plus tard, au 1095^e jour d'arrêt de travail.

Le salarié ayant six (6) mois d'ancienneté ou plus **et ayant 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 d'une indemnisation prenant effet :

- soit dès le lendemain du dernier jour d'indemnisation par l'entreprise au titre de l'article 58 « Garantie de ressources » de la convention collective en cas de poursuite de l'arrêt ;

- soit, en cas de nouvel arrêt de travail n'entraînant pas la mise en oeuvre de la garantie de ressources pour épuisement des droits à ladite garantie :

- au premier jour d'absence lorsqu'il y a rechute de l'affection précédemment indemnisée, c'est-à-dire si la mutualité sociale agricole n'applique pas de délai de carence à ce nouvel arrêt ;

| CRIA PRÉVOYANCE

- au premier jour d'absence si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, à l'exclusion des accidents de trajet ;
- au huitième jour d'absence dans tous les autres cas.

Montant de l'indemnisation

Le participant bénéficie, aussi longtemps que dure le versement des indemnités journalières de la MSA, d'indemnités complémentaires, de sorte que l'indemnisation globale soit égale à 67 % du salaire brut de référence sous déduction des prestations brutes versées par la MSA.

Les autres dispositions de l'article 32 sont inchangées.

Article 8 :

Il est inséré après l'article 36 « formalités à accomplir en cas de sinistre », un article 37 intitulé et rédigé comme suit :

« Article 37 – Maintien des garanties au titre de l'article L. 911-8 du Code de la Sécurité sociale

Les salariés bénéficient, **depuis le 1^{er} juin 2015**, du maintien à titre gratuit des garanties du régime 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 :

- 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 mois ;
- Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;
- Les garanties maintenues sont celles en vigueur dans l'entreprise ;
- 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 ;
- L'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien de garanties, des conditions prévues au présent article, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après ;
- L'employeur signale le maintien des garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

Pour bénéficier du maintien, le salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme assureur, et notamment le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lesquelles les prestations sont dues.

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

- à la date à laquelle l'ancien salarié reprend une activité professionnelle ;
- à 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 ;

I CRIA PRÉVOYANCE

- dès que l'ancien salarié 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 du Pôle Emploi) ;
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité sociale (sauf en cas de cumul chômage-retraite) ;
- en cas de décès de l'ancien salarié ;
- et, en tout état de cause, en cas de résiliation du contrat d'assurance.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage pour cause de maladie ou pour tout autre motif n'a pas d'incidence sur la durée du maintien des garanties qui n'est pas prolongée d'autant.

Ce dispositif de maintien de couverture est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations des salariés en activité.»

Article 9 :

Il est inséré après le nouvel article 37 – Maintien des garanties au titre de l'article L. 911-8 du Code de la Sécurité sociale, un article 38 intitulé et rédigé comme suit :

« Article 38 – Mise en œuvre du principe de solidarité

Les exploitations et entreprises agricoles doivent 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 ci-après.

En tout état de cause, au moins 1 % de la cotisation du présent régime de prévoyance est 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 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 desdites mesures.

Les mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale mettant en œuvre le principe de solidarité au titre du présent régime de prévoyance 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 de 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, le sommeil ou 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 une exploitation agricole en prenant en charge, via une prime de 150 à 500 €, une partie des coûts de leurs déplacements ou de leur hébergement ;

| CRIA PRÉVOYANCE

- le maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail tel que défini à l'article 14 ci-avant du présent avenant. »

Article 10 :

Le présent avenant entrera en vigueur le **1^{er} janvier 2016**, dès lors qu'à cette date l'avenant à l'Accord ait été étendu. Le cas échéant, le présent avenant entrera en vigueur au 1^{er} jour du trimestre civil suivant la parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel dudit avenant.

Fait à Bordeaux, le 9 décembre 2015,

Pour l'Institution HUMANIS PREVOYANCE

Monsieur Jean-Pierre MENANTEAU, Directeur Général,

Pour la Commission Paritaire de Gestion

- La FDSEA de la Gironde,

Monsieur Denis Lurton



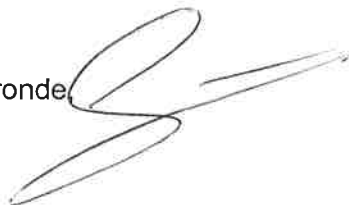
- Le Syndicat des EDT de la Gironde,

Bernard BARTON



- Le Syndicat général agroalimentaire CFDT de la Gironde,

Mme Corinne LAOTHEAULÉ



- L'Union départementale des syndicats CFTC de la Gironde,

