

Convention collective

IDCC : 9081 | **EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES**

(Ardennes)

(22 octobre 1980)

(Étendue par arrêté du 29 juillet 1981,

Journal officiel du 5 septembre 1981)

Avenant n° 98 du 10 mai 2023

NOR : AGRS2497022M

IDCC : 9081

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles ;

Syndicat des entrepreneurs des territoires de la Marne et des Ardennes ;

Fédération départementale des coopératives d'utilisation du matériel agricole,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération nationale agroalimentaire et forestière FNAF CGT ;

Union départementale des syndicats CGT FO ;

Syndicat général agroalimentaire des Ardennes et de la Marne – SGA CFDT ;

Fédération CFTC de l'agriculture ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément aux exigences légales et conventionnelles, et particulièrement en application de l'accord d'objectifs du 15 novembre 2016 sur la restructuration de la négociation collective de l'interbranche agricole, les organisations syndicales de salariés et professionnelles ont signé le 15 septembre 2020 une convention collective nationale commune à toutes les régions et à toutes les activités professionnelles de la branche professionnelle production agricole et de la branche professionnelle CUMA.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles ont signé le 8 octobre 2020 une convention collective nationale commune à toutes les régions et à toutes les activités professionnelles de la branche professionnelle des entreprises de travaux et services agricoles, des entreprises de travaux et services ruraux et des entreprises de travaux et services forestiers.

Par ces deux conventions collectives nationales, elles souhaitent donner une nouvelle dimension au dialogue social de ces secteurs professionnels.

La signature des conventions collectives nationales ne remet pas en cause les conventions collectives territoriales et professionnelles.

Elles deviennent des accords collectifs étendus, conformément à l'article L. 2232-5-2 du code du travail. Dans le cadre d'un dialogue social renforcé, ces accords collectifs font l'objet de négociations régulières répondant aux besoins exprimés.

Ce texte entre précisément dans ce cadre.

Il apporte des dispositions complémentaires à la :

- convention collective nationale de la production agricole et de CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024) ;
- convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020 (IDCC 7025).

Par ailleurs, les organisations syndicales et professionnelles signataires du présent avenant appellent de leur vœux la négociation et la conclusion d'accord d'entreprises pouvant s'appliquer de façon complémentaire aux conventions nationales précitées et au présent avenant.

Dans le cadre de l'entrée en application de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020 et de la convention collective nationale concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020, le présent avenant révisé la convention collective des exploitations et entreprises agricoles des Ardennes du 22 octobre 1980.

Chapitre I^{er} Champ d'application

Article 1^{er} | Champ d'application professionnel et territorial

Le présent accord concerne les rapports entre les employeurs et les salariés des exploitations et entreprises agricoles ayant leur siège social dans le département des Ardennes. Le présent accord est applicable aux salariés concernés par les activités définies à l'article L. 722-1, 1^o du code rural (à l'exception des centres équestres, des entraîneurs de chevaux de courses, des champs de courses et des parcs zoologiques) et 4^o du code rural (à l'exception de la conchyliculture), aux salariés des coopératives d'utilisation de matériel agricole ainsi qu'aux salariés des entreprises de travaux et services agricoles ayant une activité définie à l'article L. 722-2, 1^o du code rural.

Dans la mesure où le présent accord a vocation à s'appliquer essentiellement auprès de très petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et que, par conséquent, ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 2 | Incidences sur les contrats

En aucun cas la rémunération brute allouée aux salariés ne peut être inférieure à celle qui résulte :

- de l'une ou l'autre de ces deux conventions collectives applicables dans l'entreprise qui l'emploie :
- convention collective nationale de la production agricole et de CUMA du 15 septembre 2020 ; ou

- convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020 ;
- et de l'ensemble des dispositions du présent accord.

Chapitre II Durée. Renouvellement. Révision. Dénonciation

Article 3 | Abrogation

En vertu de l'article L. 2261-8 du code du travail, le présent avenant de révision abroge les dispositions de la convention collective du 22 octobre 1980 non reprises dans le présent accord, renommée accord collectif territorial Ardennes production agricole/CUMA/entreprises de travaux et services agricoles et les remplace par les dispositions du présent accord.

Article 4 | Durée et renouvellement

Le présent accord est applicable pour une durée indéterminée.

Article 5 | Révision

La partie signataire qui demandera la révision de l'accord en informera les autres parties ainsi que l'autorité administrative compétente par lettre recommandée.

La demande devra préciser les points litigieux et indiquer les propositions.

La commission paritaire mixte devra se réunir dans un délai d'un mois suivant la réception de la lettre recommandée.

Par ailleurs, la révision peut être engagée :

- jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord a été conclu :
 - par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application et signataires ou adhérentes de ce texte ;
 - par une ou plusieurs organisations d'employeurs représentatives dans son champ d'application et signataires ou adhérentes de ce texte ;
- à l'issue du cycle électoral au cours duquel l'accord a été conclu :
 - par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord ;
 - par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'application de l'accord.

Article 6 | Dénonciation

Sont habilitées à dénoncer le présent accord, les organisations syndicales de salariés ou d'employeurs signataires ou adhérentes.

La durée du préavis qui doit précéder la dénonciation est de trois mois.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires ou adhérents employeurs ou des signataires ou adhérents salariés, la commission paritaire mixte se réunit dans les trois mois qui suivent le début du préavis. À défaut de l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention d'un nouveau texte, le présent accord cesse de produire ses effets au bout d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis. Il est fait application de l'article L. 2261-13 du code du travail.

Lorsqu'une des organisations syndicales de salariés signataires ou adhérentes de la convention perd la qualité d'organisation représentative dans le champ d'application de cet accord, la dénonciation de ce texte n'emporte d'effets que si elle émane d'une ou plusieurs organisations

syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application, dans les conditions définies à l'article L. 2261-11 du code du travail.

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires ou adhérents employeurs ou des signataires ou adhérents salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur du présent accord entre les autres parties signataires. Dans ce cas, les dispositions de l'accord continuent de produire leurs effets à l'égard des auteurs de la dénonciation jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

La partie qui dénoncera l'accord devra prévenir les autres parties ainsi que l'autorité administrative compétente, par lettre recommandée et devra faire connaître ses nouvelles propositions.

La commission paritaire mixte sera réunie dans les mêmes conditions que pour la révision, conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 7 | *Négociation collective*

Il sera fait application de l'accord national du 21 janvier 1992 relatif à l'organisation de la négociation collective en agriculture et ses avenants.

Il est également fait application des dispositions prévues par la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 et des entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers du 8 octobre 2020, chacun dans son champ d'application.

Chapitre III Procédure de conciliation

Article 8 | *Conflits collectifs*

L'article 1.4 de l'accord du 2 octobre 1984 de l'accord national sur l'emploi dans les exploitations agricoles permet pour les entreprises de moins de 11 salariés de saisir la CPRE Grand Est dans son rôle de CPRI pour contribuer à la prévention des conflits et le cas échéant à faciliter la résolution des conflits individuels ou collectifs n'ayant pas donné lieu à saisine d'une juridiction. La commission ne peut intervenir qu'avec l'accord des parties concernées.

Les conflits collectifs qui n'ont pu être solutionnés au niveau de l'entreprise peuvent être soumis à une commission de conciliation, avec recours éventuel soit à la procédure d'arbitrage en application de l'article L. 2524-1 et suivants du code du travail si les deux parties en conviennent, soit à la procédure de médiation en application de l'article L. 2522-1 du code du travail.

Article 9 | *Conflits individuels*

En cas de conflit individuel, l'intéressé ou son organisation syndicale peuvent s'informer auprès de la section départementale agricole présidée par le·(la) chef(fe) de l'unité départementale de la DREETS ou auprès de la commission paritaire régionale de l'emploi Grand Est (CPRE).

Les parties auront la possibilité de soumettre leurs conflits individuels à l'inspecteur du travail compétent, auprès de la direction départementale de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations – section départementale agricole. Chacune des parties pourra se faire assister par un représentant des organisations signataires.

Le conseil des prud'hommes peut être saisi pour tout conflit individuel relatif aux contrats de travail soumis aux dispositions de la présente convention.

Article 10 | *Commission paritaire d'interprétation*

Il est également fait application des dispositions prévues par la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 ainsi que la convention collective nationale

concernant les entreprises de travaux et services agricoles et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020.

En cas de problèmes d'interprétation portant sur les dispositions du présent accord, une commission paritaire se réunira afin d'émettre un avis.

La commission sera constituée de représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application du présent accord, et d'un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs.

Elle se réunira à la demande d'une des organisations syndicales de salariés représentatives et/ou d'organisations d'employeurs, dans le délai d'un mois à compter de la date de réception de la demande écrite et adressée à chacune des autres organisations. L'autorité administrative compétente sera invitée à la commission paritaire d'interprétation.

Elle sera présidée alternativement à chaque réunion par un représentant employeur et par un représentant salarié. Deux organisations de salariés, au moins, doivent être présentes.

Lorsqu'un avis est émis, il doit être validé à la majorité des voix, chaque partie disposant du même nombre de voix.

Pour égaliser les voix de chaque partie, la règle suivante est appliquée :

Chaque partie dispose au total, d'un nombre de voix égal au produit (nombre de présents ou représentés de la partie employeurs) × (nombre de présents ou représentés de la partie salariés). Le résultat de ce produit est divisé par le nombre de présents ou représentés dans chaque partie, pour déterminer le nombre de voix attribué à chaque personne de chaque partie. Ainsi, chaque personne dispose d'un nombre de voix égal au nombre de personnes présentes ou représentées de la partie à laquelle elle n'appartient pas.

Chapitre IV Rémunération

Article 11 | Salaire horaire de base

Les salariés sont rémunérés sur la base d'un salaire horaire dont le montant minimum est fixé par :

- l'annexe « Grille de salaires » de la convention collective nationale 7024 pour les salariés des exploitations et entreprises agricoles et les CUMA ;
- l'annexe II de la convention collective nationale 7025 pour les salariés des entreprises de travaux et services agricoles et ruraux, des entreprises et services forestiers.

Article 12 | Prime

12.1. Prime annuelle

1. Conditions et versement de la prime annuelle

Le salarié doit avoir un an d'ancienneté dans l'entreprise. La prime annuelle est versée avec la paie du mois de décembre de l'année considérée, en cas de départ en cours d'année, la prime sera versée au prorata du temps de présence du salarié dans l'entreprise au moment de son départ.

2. Assiette et montant de la prime annuelle

L'assiette de calcul de la prime annuelle sera composée du salaire de base perçu au cours de l'année civile considérée, hors prime et heures supplémentaires et complémentaires.

Le montant de cette prime correspond à 3 % du salaire de base en 2023 puis à 4 % du salaire de base à partir de 2024.

Chaque année, la commission mixte se réunira pour analyser la situation économique agricole Ardennaise, à cette occasion, le montant de cette prime pourra, si besoin, être renégocié par les partenaires sociaux.

12.2. Prime d'intéressement

À partir de la fin de la période d'essai, les techniciens, les agents de maîtrise et les cadres effectuant les activités visées à l'article 1^{er} du présent accord et relevant de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020, ainsi que les techniciens, agents de maîtrise et les cadres relevant de la convention collective nationale des entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020 bénéficient annuellement d'une prime :

- pour les techniciens et les agents de maîtrise de la convention production agricole et CUMA et les techniciens, agents de maîtrise de la convention nationale des entreprises de travaux et services agricoles, cette prime est calculée sur la base de 1,4 % du ratio constitué par l'excédent brut d'exploitation (EBE) dégagé au cours de l'exercice sur le nombre d'unités de travail hommes (UTH) de l'entreprise ;
- pour les cadres des conventions nationales production agricole et CUMA et entreprises de travaux et services agricoles, cette prime est calculée sur la base de 2 % du ratio constitué par l'excédent brut d'exploitation (EBE) dégagé au cours de l'exercice sur le nombre d'unités de travail hommes (UTH) de l'entreprise.

Dans le cas où la charge correspondant à la rémunération du chef d'entreprise ou de son gérant n'est pas prise en compte dans les comptes de l'entreprise, le résultat sera réduit de la somme correspondante.

En cas d'absence de toute nature de plus d'un mois au cours de l'exercice, la prime annuelle pourra être réduite proportionnellement à la durée de présence du technicien, de l'agent de maîtrise et/ou du cadre dans l'entreprise.

De même, pour la première année d'application, au technicien, à l'agent de maîtrise et au cadre nouvellement nommé dans l'entreprise, la prime est calculée proportionnellement à la durée écoulée entre la fin de la période d'essai et la fin de l'exercice comptable.

La prime a le caractère de salaire au regard de la législation sociale et fiscale. Toutefois, si l'entreprise a conclu un accord d'intéressement, un accord de participation ou un plan d'épargne d'entreprise, en application des dispositions du code du travail, les sommes versées dans le cadre de ces accords viennent en déduction de l'avantage alloué en vertu du présent article et peuvent bénéficier d'exonérations selon la réglementation en vigueur.

Chapitre V Durée du travail

Article 13 | Travail de nuit

13.1. Recours au travail de nuit

Le recours au travail de nuit est exceptionnel. Il doit prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs et doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique.

13.2. Travailleur de nuit

Au-delà d'un certain nombre d'heures de travail de nuit :

- soit au moins 2 fois par semaine, 3 heures de travail quotidien entre 21 heures et 6 heures ;
- soit 270 heures et plus de travail sur une période de 12 mois consécutifs entre 21 heures et 6 heures, le salarié est considéré comme travailleur de nuit.

Les heures de travail de nuit doivent être majorées de 50 %. Cette contrepartie est prise sous forme de repos compensateur ou à la demande du salarié sous forme de compensation salariale.

Cette majoration s'additionne le cas échéant avec la majoration pour heure supplémentaire. Chaque majoration se calcule de façon indépendante.

Le travailleur de nuit bénéficie d'un suivi individuel régulier de son état de santé.

Article 14 | Travail effectué exceptionnellement la nuit

Le recours au travail de nuit mais qui n'est pas effectué par des « travailleurs de nuit » entre 21 heures et 6 heures au sens de l'article 12.2 du présent accord, est rémunéré avec une majoration de 50 % sur les heures normales et une majoration de 100 % lorsqu'il s'agit d'heures supplémentaires. Cette contrepartie peut être prise sous forme de repos compensateur ou à la demande du salarié sous forme de compensation salariale. Il s'agit de travail partiel de nuit ponctuel ou prolongeant exceptionnellement le travail de jour.

Article 15 | Travail par poste

En cas de travail continu de huit heures, le salarié doit bénéficier durant cette période, après quatre heures d'activité continue, d'une pause d'une demi-heure rémunérée, non comprise dans le temps de travail.

Article 16 | Travail dominical et les jours fériés

16.1. Travail dominical

Les heures effectuées le dimanche sont majorées de 50 %, sans cumul avec les heures supplémentaires.

16.2. Travail les jours fériés

Si pour une raison exceptionnelle le salarié travaille le 1^{er} mai, il a le droit en plus du salaire correspondant au travail effectué à une indemnité égale au montant du salaire.

Si pour une raison exceptionnelle le salarié travaille un autre jour férié devant être chômé et payé, il a le droit en plus de l'indemnité prévue, au paiement des heures de travail réellement effectuées, au taux normal.

Article 17 | Congé spécifique

17.1. Congés pour événements familiaux

Tout salarié bénéficie, sur justificatif, de congé exceptionnel ainsi fixé :

1. Pour le mariage du salarié ou pour la conclusion d'un Pacs : 4 jours ;
2. Pour le mariage d'un enfant : 2 jours ;
3. Pour chaque naissance survenue au foyer du salarié ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours ;
4. Pour le décès d'un enfant : 7 jours ouvrés ;
5. Pour le décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un Pacs, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur : 4 jours ;
6. Pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours.

Les congés légaux pour événements familiaux n'entraînent pas de réduction de la rémunération et sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel. Ces congés doivent être pris dans un délai raisonnable, concomitant avec l'événement ayant donné lieu à congé.

17.2. Autres congés familiaux

Le congé pour enfant malade est ouvert à tout salarié s'occupant d'un enfant malade ou accidenté, de moins de 16 ans, dont il assume la charge. Un certificat médical doit constater la maladie ou l'accident. La durée du congé est fixée à 3 jours par an.

Elle est portée à 5 jours par an lorsque l'enfant a moins de 1 an ou si le salarié a la charge de 3 enfants de moins de 16 ans.

Ce congé n'est pas rémunéré.

17.3. Congé de deuil

Les salariés subissant le décès d'un enfant de moins de 25 ans ou d'une personne à charge effective et permanente de moins de 25 ans ont droit à un congé de deuil.

Sa durée est de huit jours ouvrables qui peut être pris dans un délai d'un an et fractionné. Le salarié est tenu d'informer son employeur 24 heures avant le début de chaque période d'absence.

Ce congé est pris en charge par la MSA sous forme d'indemnités journalières.

17.4. Congés divers

Les salariés peuvent prétendre, sous conditions fixées par la loi, à divers congés dont : le congé pour création d'entreprise, le congé de formation économique, sociale ou syndicale, le congé formation du conseiller du salarié, le congé de formation du conseiller prud'homme, le congé de mobilité volontaire sécurisé...

Chapitre VI Travaux à la tâche

Article 18 | Conditions d'exécution

Certains travaux manuels peuvent être rémunérés à la tâche.

En principe, les ouvriers travaillant à la tâche ne sont liés à leur employeur, en ce qui concerne la stabilité de leur emploi, que pendant le temps nécessaire à l'exécution de la tâche entreprise.

Il en est différemment de l'ouvrier permanent qui, à l'embauchage, s'est engagé à effectuer des travaux à la tâche, et de celui qui accepte de travailler momentanément ainsi.

Le refus de travailler à la tâche pour un ouvrier rémunéré uniquement au temps ne peut entraîner son congédiement.

L'ouvrier est tenu, sauf cas de force majeure ou circonstances fortuites, de conduire régulièrement et mener à bonne fin, conformément aux règles de la profession et aux usages locaux, la tâche qu'il s'est engagé à faire.

Il ne peut s'opposer à ce que l'employeur fasse achever par d'autres un travail entrepris s'il n'a pas respecté les délais d'exécution.

Article 19 | Salaires à la tâche

La description des travaux à effectuer, ainsi que la rémunération doivent faire l'objet d'un accord constaté par écrit avant le commencement de la tâche, en double exemplaire, dont l'un reste entre les mains de l'employeur et l'autre est remis au salarié.

L'estimation du travail à la tâche en heures de travail peut être exigée par le salarié et, dans ce cas, celle-ci sera fixée au contrat.

En tout état de cause, les salariés travaillant à la tâche ne peuvent percevoir une rémunération inférieure à celle qui leur serait allouée s'ils étaient payés à l'heure.

Chapitre VII Rupture du contrat de travail

Article 20 | Journée pour recherche d'emploi

Pendant le préavis, le salarié aura droit, pour rechercher du travail, à quatre journées complètes de congé si la durée du préavis est d'un mois et à huit journées complètes si le préavis est de deux mois.

Ce temps libre sera pris moitié au choix de l'employeur, moitié au choix du salarié. En cas de licenciement sans faute grave, le salaire de ces journées sera payé. En cas de démission du travailleur ou de licenciement pour faute grave, le salaire de ces journées ne sera pas payé.

Chapitre VIII Retraite complémentaire. Prévoyance. Assurance

Article 21 | Régime de prévoyance des salariés non-cadres hors techniciens, agents de maîtrise et cadres

Il est institué au profit des salariés non-cadres remplissant les conditions ci-après définies. Ce régime de prévoyance obligatoire assure les prestations suivantes :

- des indemnités journalières complémentaires à celles versées par le régime de base de la Mutualité sociale agricole, en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident ;
- une pension d'invalidité ou d'incapacité permanente, en cas d'invalidité ou d'incapacité permanente professionnelle au moins aux deux tiers, reconnue par le régime de base de la Mutualité sociale agricole ;
- le versement d'un capital décès, de rente éducation, d'une indemnité frais d'obsèques.

I. Garantie incapacité de travail

En cas d'arrêt de travail pour accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle, accident ou maladie de la vie privée, les salariés non-cadres remplissant les conditions requises pour bénéficier des indemnités journalières légales, perçoivent des indemnités journalières complémentaires.

Ces indemnités journalières complémentaires sont versées à compter :

- du 1^{er} jour d'arrêt de travail en cas d'accident du travail, d'accident de trajet ou de maladie professionnelle ;
- du 4^e jour d'arrêt de travail, en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

De sorte que l'indemnisation globale perçue par le salarié (indemnisation MSA comprise) soit égale à 80 % du salaire brut du salarié, et ce, tant que dure le versement des indemnités journalières légales.

Le salaire pris en compte pour le calcul de ces indemnités journalières complémentaires est celui qui est retenu pour le calcul des indemnités journalières légales.

En cas de rupture du contrat de travail, intervenant avant la fin de la période d'indemnisation, les indemnités journalières complémentaires continuent à être versées.

En tout état de cause, le montant de la prestation, cumulé à celui du régime de base de la Mutualité sociale agricole, ne doit pas conduire l'intéressé à percevoir plus que son salaire net de période d'activité.

Les revalorisations de ces prestations sont effectuées en fonction des taux de revalorisation des assurances sociales agricoles.

Le paiement des charges sociales dues sur les indemnités journalières complémentaires est effectué par l'organisme assureur désigné. Les indemnités journalières sont donc versées nettes de charges sociales, de CSG et de CRDS.

II. Garantie invalidité

Les salariés bénéficient, en cas d'invalidité de catégorie 1, 2 ou 3, reconnue par le régime de base de sécurité sociale ou en cas d'attribution d'une rente accident du travail pour une incapacité permanente professionnelle (IPP) au moins égale aux deux tiers, du versement d'une pension d'invalidité complémentaire aux prestations versées par le régime de la Mutualité sociale agricole.

Cette rente complémentaire est égale à 30 % du salaire brut.

Elle est versée mensuellement dès la date de reconnaissance de l'incapacité permanente par le régime de base et ce, aussi longtemps que le bénéficiaire perçoit une pension de la MSA et au plus tard, jusqu'à la liquidation de la pension de vieillesse à taux plein. Elle est suspendue si la MSA suspend le versement de sa propre pension.

Le salaire brut pris en compte pour le calcul de la rente, correspond au 12^e des salaires bruts perçus par le salarié au cours des 12 mois civils précédant la date de l'arrêt de travail.

La rente complémentaire ne peut se cumuler avec les indemnités journalières que le salarié percevait avant la décision de la MSA au titre de l'incapacité temporaire prévue dans le présent régime.

En tout état de cause, le total des prestations perçues au titre des régimes de base et du présent régime de prévoyance ne peut excéder le salaire net perçu par le salarié en activité.

Les pensions d'invalidité en cours de service à la date d'entrée en vigueur du régime ou résultant d'un arrêt de travail antérieur à cette même date, continuent à être supportées par l'organisme antérieurement désigné. En revanche, les revalorisations postérieures à cette même date d'entrée en vigueur sont prises en charge par l'organisme gestionnaire dans la mesure où elles ne le sont pas déjà par l'organisme antérieurement désigné.

Les rentes complémentaires sont revalorisées selon les mêmes modalités que les pensions et rentes du régime de base.

Les modifications susmentionnées prennent effet pour toute reconnaissance d'une incapacité permanente de travail survenue à compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant.

III. Garantie décès

Le risque décès est couvert par la garantie décès qui comprend le versement d'un capital décès, de rentes éducation et d'une indemnité frais d'obsèques.

1. Capital Décès

En cas de décès du salarié, un capital décès d'un montant égal à 100 % de son salaire annuel brut, majoré de 25 % par enfant à charge, est versé à la demande du ou des bénéficiaires.

Le capital est versé en priorité au conjoint survivant non séparé de corps à moins que le salarié ait fixé et notifié à l'organisme assureur une répartition entre son conjoint et ses descendants, cette répartition ne pouvant réduire la part du conjoint à moins de 50 % du capital.

En l'absence de conjoint survivant non séparé de corps, le capital est versé aux descendants.

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

- aux bénéficiaires désignés par le participant ;
- au concubin justifiant d'au moins deux ans de vie commune ;
- aux héritiers.

Le salaire brut pris en compte est celui des 4 derniers trimestres civils précédant le décès.

En cas d'invalidité permanente et définitive du salarié, constatée par le régime de base de la Mutualité sociale agricole (3^e catégorie), lui interdisant toute activité rémunérée et l'obligeant à être assisté d'une tierce personne pour les actes de la vie courante, le capital décès peut lui être versé, sur sa demande, de façon anticipée.

2. Rente éducation

En cas de décès du salarié justifiant de douze mois continus ou non d'affiliation à la garantie décès, chaque enfant à sa charge au moment du décès, perçoit une rente annuelle d'éducation définie dans le contrat.

Pour les orphelins de plus de 18 ans, le droit à la rente est soumis à la justification de la poursuite de la scolarité.

3. Indemnité frais d'obsèques

En cas de décès de son conjoint non séparé de corps, de son concubin justifiant d'au moins deux ans de vie commune ou d'un enfant à charge, le salarié perçoit, sur sa demande déposée dans les six mois suivant le décès et à la condition qu'il ait lui-même réglé les frais d'obsèques, une indemnité frais d'obsèques d'un montant égal à un pourcentage du plafond mensuel de sécurité sociale en vigueur à la date du décès.

4. 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, le suicide étant toutefois couvert.

5. Maintien de la garantie décès

En cas de non-renouvellement ou de résiliation de l'accord, la garantie décès est maintenue pour le personnel en arrêt de travail pour maladie, accident, invalidité bénéficiant de prestations d'incapacité de travail ou d'invalidité.

IV. Dispositions communes

1. Cotisations

1.1. Assiette

Les cotisations finançant les garanties sont appelées dès l'entrée du salarié dans une entreprise relevant du champ d'application de la présente convention collective, sur la base des rémunérations brutes, limitées à quatre fois le montant du plafond annuel de la Sécurité sociale servant au calcul de l'assiette des cotisations d'assurances sociales.

1.2. Taux de cotisations et répartition

Les cotisations dues pour le financement de la garantie légale résultant de l'article L. 1226-1 du code du travail sont financées par une cotisation à la charge exclusive de l'employeur.

Au-delà, les garanties décès, incapacité-invalidité, sont financées à hauteur de 70 % à la charge des employeurs, et 30 % à la charge des salariés.

1.3. Principe de solidarité

Les exploitations et entreprises agricoles devront quel que soit l'organisme gestionnaire auprès duquel elles ont souscrit un contrat d'assurance, s'assurer que la couverture mise en place met en œuvre des mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale, selon les mêmes modalités que celle de l'accord national du 10 juin 2008.

Afin de financer ces mesures, 1 % de la cotisation du régime de prévoyance leur sera affectée. Sa gestion est dévolue à un fonds de mutualisation national.

1.4. Portabilité légale

Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions définies par les textes légaux, et ce, à compter de la date fixée par la loi.

Pour bénéficier de la portabilité des droits, l'assuré doit fournir le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations demandées sont dues.

2. Organisme assureur

Toutes les entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective sont donc tenues d'adhérer à un organisme de prévoyance pour leur personnel, à l'exception du personnel d'encadrement tel que défini par la convention du 2 avril 1952 concernant les ingénieurs et cadres d'exploitations agricoles.

Article 22 | Retraite complémentaire

Tout employeur relevant du champ d'application de la convention doit adhérer pour les salariés non-cadres, hors techniciens, agents de maîtrise et cadres à son service, à Alliance professionnelle retraite Agirc-Arrco : section AGRICA – Caisse mutuelle autonome de retraites complémentaires agricoles, 7, rue du Regard, 75006 Paris.

Les cotisations sont assises sur le salaire retenu en matière d'assurances sociales agricoles.

Le taux minimal des cotisations de retraite complémentaire est fixé par le règlement intérieur de la CAMARCA. Il s'y ajoute la cotisation relative à l'assurance décès.

La répartition de la cotisation est déterminée comme suit :

- 60 % à la charge de l'employeur ;
- 40 % à la charge du salarié.

Article 23 | Assurance complémentaire frais de santé

Les salariés non-cadres, hors techniciens, agents de maîtrise et cadres bénéficient d'une assurance complémentaire frais de santé dans les conditions fixées par l'accord régional du 3 juillet 2009 sur l'assurance complémentaire santé des salariés des exploitations agricoles de Champagne-Ardenne, dont une copie est annexée à la présente convention.

Article 24 | Dépôt et extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Le présent avenant est établi en nombre suffisant pour être déposé, selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 25 | Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur au premier jour du trimestre civil suivant la parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Charleville-Mézières, le 10 mai 2023.

(Suivent les signatures.)