CartoAgri, accord territorial

Prévoyance, Hautes-Pyrénées (accord du 6 février 2007), Hautes-Pyrénées (65)

Accord consolidé et avenants en vigueur dans ce département

Texte	Accord du 6 février 2007 relatif aux garanties décès, incapacité temporaire et incapacité permanente (prévoyance) pour les salariés agricoles des Hautes-Pyrénées
État	En vigueur, étendu
Départements	Hautes-Pyrénées (65)
Textes en vigueur	8
Légifrance	https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000053531504

Version consolidée au 28 octobre 2026. Document de travail établi automatiquement par DIS21 (CartoAgri) à partir de la base officielle KALI de la DILA, mise à jour du 22 octobre 2026, sous licence ouverte : les articles en vigueur à cette date y sont reproduits dans l'ordre du texte. Seul le texte publié au Bulletin officiel et sur Légifrance fait foi ; ce document ne constitue pas un conseil juridique. Carte et mises à jour : https://www.cartoagri.fr/

Sommaire

Accord et avenants en vigueur : Hautes-Pyrénées (65) 8 textes

Les accords territoriaux complètent ou adaptent la convention nationale pour ce département ; en cas de doute, reportez-vous aux textes officiels.

Accord et avenants en vigueur : Hautes-Pyrénées (65)

Accord du 6 février 2007 relatif aux garanties décès, incapacité temporaire et incapacité permanente (prévoyance) pour les salariés agricoles des Hautes-Pyrénées

6 février 2007, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er juillet 2007 Légifrance PDF officiel du BO n°2007-18

Préambule

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

Les partenaires sociaux ci-dessus désignés entendent ainsi :
- permettre aux salariés agricoles non cadres dudit département de bénéficier d'une couverture prévoyance offrant un bon niveau de garanties en contrepartie d'un coût raisonnable ;
- favoriser la fidélisation des salariés et renforcer l'attractivité de la branche agricole dans le département ;
- conserver la maîtrise du régime au niveau local.

Article 1er Champ d'application

1.1 Champ d'application professionnel

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés non cadres des exploitations et entreprises agricoles relevant de la convention collective de travail du 6 juillet 1972 concernant les exploitations agricoles du département des Hautes-Pyrénées, à savoir :
- les exploitations de polyculture ;
- les exploitations d'élevage ;
- les exploitations de cultures spécialisées (champignonnières, maraîchage, productions légumières, viticulture) ;
- les coopératives de culture en commun et d'utilisation en commun de matériel agricole (CUMA) ;
- les entreprises de travaux agricoles et ruraux.

1.2 Champ d'application territorial

Le présent accord est applicable dans les établissements situés sur le territoire du département des Hautes-Pyrénées, même si les terrains de cultures s'étendent sur un département limitrophe et ceci où que soient domiciliés les employeurs et les salariés.

Article 2 Salariés bénéficiaires

Les dispositions du présent accord paritaire de prévoyance du 6 février 2007 s'appliquent à tous les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, à l'exclusion :
- des salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 et techniciens, agents de maîtrise et cadres relevant de la convention collective du 2 avril 1952 et du régime Agirc-Arrco, et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- des VRP relevant d'autres dispositions conventionnelles.

Article 3 Garanties

3.1 Garantie décès

La garantie décès est ouverte à tout salarié non cadre sans condition d'ancienneté.

La garantie décès comprend trois prestations :
- un capital décès ;
- une rente d'éducation ;
- une indemnité frais d'obsèques.

La garantie décès couvre tous les risques décès, à l'exclusion de ceux résultant :
- de la guerre civile ou étrangère ;
- du fait volontaire du bénéficiaire ;
- du fait volontaire du salarié, le suicide étant toutefois couvert.

Pour le bénéfice des garanties décès, sont considérés comme :

- “enfant” :
-, l'enfant du salarié (légitime, adopté ou reconnu, né ou à naître) ;
-, l'enfant recueilli par le salarié et pour lequel la qualité de tuteur lui a été reconnue ;
-, l'enfant qui a été élevé par le salarié pendant 9 ans au moins avant son 16e anniversaire ;
-, l'enfant dont la qualité d'ayant droit du salarié a été reconnue par le régime de base ;
- “à charge” :
-, les enfants âgés de moins de 18 ans, quelle que soit leur situation ;
-, les enfants âgés de moins de 26 ans lorsqu'ils sont étudiants, apprentis, en formation en alternance, demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi et non indemnisés à ce titre ;
-, les enfants reconnus invalides au sens de la législation des assurances sociales, quel que soit leur âge.

Capital décès

Pour le bénéfice du capital décès (base et majoration), on entend par conjoint :
- le conjoint survivant non séparé de corps ou du cocontractant d'un Pacs ;
- à défaut, le concubin justifiant de 2 ans de vie commune avec le salarié ou d'un enfant né de leur union.

a) Montant

En cas de décès d'un salarié, quelle qu'en soit l'origine, il est versé à ses bénéficiaires :
- un capital décès de base d'un montant égal à 100 % de son salaire annuel brut ;
- majoré de 25 % par enfant à charge.

Le salaire annuel pris en compte correspond aux salaires bruts, et le cas échéant, aux revenus de remplacement versés et déclarés par l'employeur, notamment dans le cadre de l'activité partielle, de l'activité partielle de longue durée, du congé de reclassement ou du congé de mobilité, des 12 mois civils précédent celui au cours duquel est survenu le décès ou l'arrêt de travail si le décès a été précédé d'une période d'arrêt de travail.

En cas de décès survenu avant 12 mois d'ancienneté, le capital est calculé sur la base du salaire brut moyen mensuel du salarié multiplié par 12.

b) Bénéficiaires

Le capital est versé en priorité :

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

2. En l'absence de conjoint survivant, ou de cocontractant d'un Pacs ou à défaut de concubin, le capital est versé aux descendants.

En cas d'absence de ces bénéficiaires prioritaires, le capital est attribué dans l'ordre de préférence suivant :
- aux bénéficiaires désignés par le participant ;
- aux héritiers du participant.

Lorsqu'il y a attribution de majorations familiales pour enfant à charge, chacune de ces majorations est versée directement au bénéficiaire ou à son représentant légal.

c) Invalidité absolue et définitive :

En cas d'invalidité absolue et définitive (3e catégorie) ou d'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle au taux de 66,66 %, constatée par le régime de base de sécurité sociale, interdisant au salarié toute activité rémunérée, et l'obligeant à être assisté d'une tierce personne pour les actes de la vie courante, le capital décès de base peut lui être versé, sur sa demande, de façon anticipée selon les règles de l'organisme assureur.

Le paiement anticipé du capital décès met fin à la prestation capital décès.

Rente annuelle d'éducation

a) Montant

En cas de décès d'un salarié, quelle qu'en soit l'origine, chaque enfant à charge du salarié tel que défini ci-dessus perçoit une rente annuelle d'éducation dont le montant varie selon l'âge comme suit :
- enfant de 0 à 10 ans révolus : 3 % du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) ;
- enfant de 11 à 17 ans révolus : 4,5 % du PASS ;
- enfant de 18 à 25 ans révolus : 6 % du PASS.

b) Bénéficiaires

Cette rente éducation est versée au représentant légal de l'enfant s'il est mineur, et directement au bénéficiaire s'il est majeur.

Indemnité frais d'obsèques

En cas de décès du conjoint non séparé de corps ou du cocontractant d'un Pacs, ou à défaut du concubin ou d'un enfant à charge du salarié, une indemnité frais d'obsèques est versée au salarié à condition qu'il ait lui-même supporté les frais d'obsèques.

Le montant de cette indemnité est égal à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur à la date du décès.

Article 3.2
Garantie maintien de salaire par l'employeur

Selon les dispositions des articles L. 1226-1, D. 1226-1 à 8 du code du travail, tout salarié ayant une année d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, d'une indemnité complémentaire à l'allocation journalière versée par le régime de base de sécurité sociale, à condition d'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité et d'être pris en charge par le régime de base.

Afin de permettre aux entreprises de faire face à leur obligation légale de maintien de salaire précitée, la présente prestation est fixée à un pourcentage (figurant au tableau ci-dessous) du salaire de référence et intervient dans les conditions suivantes :
- à compter du 1er jour d'arrêt de travail, si celui-ci est consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;
- à compter du 8e jour d'arrêt de travail en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

Le salaire de référence pris en compte pour le calcul de la prestation est celui retenu pour le calcul des indemnités journalières légales versées par le régime de base de sécurité sociale.

Les indemnités journalières complémentaires sont servies nettes de cotisations salariales, de CSG et de CRDS, dans la limite de la rémunération nette d'activité.

Ancienneté			**Indemnisation par période de 12 mois**	
Point de départ		**Durée en jours calendaires**		
Maladie professionnelle Accident du travail	**Maladie vie privée Accident vie privée**	**1re période à 90 % du salaire brut**		
De 1 an à 5 ans inclus	1er jour	8e jour	30 jours	30 jours
De 6 à 10 ans inclus	1er jour	8e jour	40 jours	40 jours
De 11 à 15 ans inclus	1er jour	8e jour	50 jours	50 jours
De 16 à 20 ans inclus	1er jour	8e jour	60 jours	60 jours
De 21 à 25 ans inclus	1er jour	8e jour	70 jours	70 jours
De 26 à 30 ans inclus	1er jour	8e jour	80 jours	80 jours
31 ans et plus	1er jour	8e jour	90 jours	90 jours
[*] Sous déduction des indemnités journalières du régime de base de sécurité sociale.				

La garantie maintien de salaire est complétée par l'assurance des charges sociales patronales dues sur les indemnités journalières complémentaires versées au titre de la présente garantie (financée intégralement par l'employeur).

La contribution patronale qui finance le maintien de salaire n'a pas pour objet de conférer au salarié un avantage supplémentaire et ne constitue donc pas une contribution de l'employeur au financement d'un dispositif de prévoyance instituant des garanties complémentaires au profit des salariés.

Article 3.3
Garantie incapacité temporaire de travail

En cas d'incapacité temporaire de travail dûment justifiée par prescription médicale et ouvrant droit aux indemnités journalières légales, tout salarié non-cadres bénéficie d'une indemnisation en complément des indemnités journalières du régime de base de sécurité sociale lui garantissant en cas d'arrêt consécutif à une maladie, un accident de la vie privée ou à un accident du travail ou à une maladie professionnelle :

- 90 % du salaire brut de référence (limitée à quatre fois le plafond de sécurité sociale), sous déduction des indemnités journalières légales du régime de base de sécurité sociale, pendant 135 jours ;
- 80 % du salaire brut de référence (limitée à quatre fois le plafond de sécurité sociale), sous déduction des indemnités journalières légales du régime de base de sécurité sociale, au-delà de cette période.

Les conditions de versement des indemnités journalières complémentaires au titre de la garantie incapacité temporaire de travail sont les suivantes :

1) Ancienneté

Le versement des indemnités journalières complémentaires interviendra en cas de maladie ou d'accident de la vie privée et en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle, sans condition d'ancienneté.

2) Délai de franchise

Le versement des indemnités journalières complémentaires intervient après un délai de franchise de 3 jours en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

En cas d'arrêt consécutif à un accident de travail, de trajet ou à une maladie professionnelle, le versement des indemnités journalières complémentaires est opéré sans délai de franchise.

Salariés justifiant d'au moins 1 an d'ancienneté :

Pour les salariés qui remplissent les conditions ouvrant droit à la « garantie maintien de salaire par l'employeur », les indemnités journalières complémentaires sont dues pour chaque jour d'absence, en complément (le cas échéant, selon l'ancienneté du salarié) et en relais de la prise en charge par l'employeur du complément de rémunération en application des dispositions sur la mensualisation telles que prévues par les dispositions dudit article.

3) Salaire de référence pour le calcul des indemnités journalières complémentaires

Le salaire pris en compte pour le calcul des indemnités journalières complémentaires est celui retenu pour le calcul des indemnités journalières légales versées par le régime de base de sécurité sociale.

L'indemnisation prévue ci-dessus ne peut avoir pour effet de servir au salarié un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

Article 3.4
Garantie incapacité permanente de travail

Dès l'attribution d'une pension d'invalidité de catégorie 1, 2 ou 3 ou d'une rente accident du travail pour une incapacité d'un taux au moins égal ou supérieur à 66,66 %, sans condition d'ancienneté dans l'entreprise, le salarié bénéficie d'une pension complémentaire versée chaque mois, égale à 30 % de 1/12 du salaire mensuel brut de référence.

Le salaire mensuel brut de référence est égal au 12e des salaires bruts perçus par le salarié, et le cas échéant, des revenus de remplacement versés et déclarés par l'employeur, notamment dans le cadre de l'activité partielle, de l'activité partielle de longue durée, du congé de reclassement ou du congé de mobilité, au cours des 12 mois civils précédent l'arrêt de travail ou du salaire moyen mensuel brut, et le cas échéant desdits revenus de remplacement, calculé sur la période travaillée par le salarié si celui-ci a moins de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Modalités de versement

La pension complémentaire ci-dessus s'ajoute à la pension ou à la rente versée par la mutualité sociale agricole au titre du régime de base, soit dans le cadre de l'assurance invalidité, soit dans le cadre de l'assurance accidents du travail et maladies professionnelles.

La pension ne peut pas se cumuler avec les indemnités journalières que le salarié percevait avant la décision de la mutualité sociale agricole au titre de l'incapacité temporaire prévue dans le présent accord.

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.

Le versement de la pension complémentaire débute dès le versement de la pension ou de la rente par la mutualité sociale agricole et prend fin à la date de liquidation de la pension de vieillesse à taux plein du bénéficiaire.

Cette pension complémentaire est maintenue à l'intéressé aussi longtemps qu'il perçoit une pension ou une rente de la mutualité sociale agricole et est suspendue si la mutualité sociale agricole suspend son propre versement.

Article 3.5
Dispositions communes (1)

Les salariés sous contrat de travail à la date d'effet du présent accord et répondant aux conditions d'ouverture des

droits, seront pris en charge et indemnisés dans les conditions indiquées auxdits paragraphes, sauf à l'être déjà par un organisme complémentaire assurant un niveau supérieur de prestations.

En application de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, de la loi n° 94-678 du 8 août 1994 et de la loi n° 2001-624 du 17 juillet 2001, les salariés des entreprises ayant régularisé leur adhésion auprès des organismes assureurs sont garantis à la date d'effet du présent accord pour les prestations suivantes :
- les revalorisations futures, portant sur les indemnités journalières et rentes incapacité permanente, selon les modalités prévues avec les organismes assureurs ;
- le bénéfice des garanties décès, lorsque le contrat de travail n'est pas rompu à la date d'adhésion, pour les bénéficiaires d'indemnités journalières d'incapacité temporaire ou de rentes d'incapacité permanente de travail versées par un organisme assureur en application d'un contrat souscrit antérieurement, sous réserve que le maintien de ces garanties ne soit pas déjà prévu par un contrat antérieur.
Ce bénéfice prendra effet :
-, d'une part, si les entreprises concernées communiquent un état détaillé de ces bénéficiaires ;
-, et, d'autre part, si le précédent organisme assureur transmet les provisions effectivement constituées à la date de la résiliation de son contrat, en application de l'article 30 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 modifié ;
- l'indemnisation intégrale pour les salariés en arrêt de travail remplissant les conditions dont le contrat de travail est en cours à la date d'effet, alors qu'il n'existe aucun organisme assureur précédent.

(1) L'article 3-4 (renuméroté 3-5) est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles 6.3 et 6.3.1 de l'accord national du 10 juin 2008 susvisé relatives aux mesures de prévention et d'action sociale et à leur financement. (Arrêté du 27 mars 2017 - art. 1)

Article 4 Financement du dispositif de prévoyance

Le financement du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur afin de couvrir les garanties collectives complémentaires prévoyance du présent accord, est assuré par une cotisation globale répartie de la façon suivante :
- 100 % à la charge de l'employeur pour les garanties décès et incapacité permanente ou invalidité ;
- 100 % à la charge du salarié pour la garantie incapacité temporaire (partie relais de mensualisation, 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 art. L. 136-2, I, L. 242-1 et R. 242-1 du code de la sécurité sociale, soumises aux cotisations de la sécurité sociale, à la CSG et à la CRDS, au prorata du financement patronal) ;
- 100 % à la charge de l'employeur pour le maintien de salaire prévu en application des dispositions légales (art. L. 1226-1, D. 1226-1 à D. 1226-8 du code du travail) et l'assurance des charges sociales patronales.

Article 5 Suspension du contrat de travail

Les garanties prévues par le contrat sont maintenues pendant la période de suspension du contrat de travail, au participant lorsque :
- le salarié est indemnisé au titre de l'incapacité temporaire et permanente de travail pour cause de maladie, accident de la vie privée, maternité, accident du travail ou maladie professionnelle pris en charge par le régime de base des assurances sociales. Dans cette situation, l'entreprise adhérente et le salarié sont exonérés du versement des cotisations pour tout mois civil complet d'absence donnant lieu au service par l'organisme assureur de prestations d'incapacité temporaire ou permanente au titre du présent contrat ;
- le salarié bénéficie d'un revenu de remplacement versé par l'entreprise adhérente, notamment : en cas d'activité partielle, d'activité partielle longue durée ou en cas de congé de reclassement ou de congé de mobilité. Dans ces situations, le versement des cotisations prévoyance doit être effectué par l'entreprise adhérente et le salarié pendant toute la période suspension du contrat de travail indemnisée dans les conditions définies à l'article “Financement du régime et répartition des cotisations”.

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

Article 6 Portabilité des droits

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, en plus des justificatifs demandés pour l'obtention de la prestation, l'attestation de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations demandées sont dues.

Article 6 bis Principe de solidarité

Il est institué, dans le cadre du régime de prévoyance, un fonds social géré par une “Commission paritaire locale de pilotage du fonds social”, telle que définie au paragraphe 1 ci-après ayant pour finalité de mettre en œuvre le principe de solidarité prévu par l'avenant 4 à l'accord national du 10 juin 2008, complété de l'avenant 6 à ce même accord.

Au-delà des actions collectives proposées par ladite commission, le/la salarié/e ou ses ayants droit peuvent constituer une demande d'aide au titre de la solidarité auprès de cette même “Commission paritaire locale de pilotage du fonds social”.

Afin d'organiser le fonctionnement du fonds social, ainsi que la gestion des actions qu'il finance, les parties ont souhaité adopter les dispositions suivantes :

1. Financement du fonds social

Le fonds social est alimenté à hauteur de 1 % des cotisations, nettes de frais et chargements de gestion, appelées par les organismes assureurs auprès desquels les exploitations et entreprises ont souscrit des contrats collectifs de prévoyance dans le cadre du présent régime.

2. Commission paritaire locale de pilotage du fonds social

Afin d'assurer la parfaite sécurité juridique de la gestion du fonds ainsi constitué, il est institué une “Commission paritaire locale de pilotage du fonds social”, issue de la commission paritaire de suivi du présent régime.

Les membres de la commission paritaire locale de pilotage du fonds social ont compétence pour mettre en œuvre les actions de ce fonds selon les conditions définies au paragraphe 5 du présent article.

3. Composition de la commission paritaire locale de pilotage du fonds social

La commission paritaire locale de pilotage du fonds social est composée des organisations syndicales de salariés signataires de la convention collective de travail du 6 février 1972 des exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de viticulture, champignonnières, CUMA, entrepreneurs de travaux agricoles et ruraux, maraîchers et producteurs légumiers du département des Hautes-Pyrénées, à raison d'un titulaire et d'un suppléant, et d'un nombre égal de membres désignés par les organisations professionnelles agricoles signataires.

Le suppléant ne fait partie de ladite commission qu'en l'absence du titulaire.

Un président et un secrétaire général sont désignés pour un mandat annuel, respectivement et en alternance dans chacun des collèges employeurs et salariés.

4. Attributions de la commission paritaire locale de pilotage du fonds social

La commission paritaire locale de pilotage du fonds social, dans le cadre de l'exercice de ses fonctions, est chargée de contrôler la bonne affectation des actifs du fonds social effectuée par les organismes assureurs auprès desquels les exploitations et entreprises ont souscrit des contrats collectifs de prévoyance, et de décider des actions sociales et/ou des actes de solidarité à mettre en œuvre dans le cadre de ce fonds.

Les décisions de la commission paritaire locale de pilotage du fonds social sont prises selon les dispositions relatives à la conclusion des accords de branche prévues par le code du travail.

5. Réunions de la commission paritaire locale de pilotage du fonds social

La commission paritaire locale de pilotage se réunit au moins une fois par an, et sur saisine d'une partie signataire du régime, sur convocation du président ou du secrétaire général de ladite commission.

Lors de cette réunion, ladite commission reçoit les rapports d'activité, les comptes de résultats et les bilans du fonds social établis par les organismes assureurs à cet effet.

Article 7 Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Avenant n° 1 du 5 juillet 2010 à l'accord du 6 février 2007 relatif aux garanties décès, incapacité temporaire et incapacité permanente (Hautes-Pyrénées)

5 juillet 2010, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er juillet 2011 Légifrance PDF officiel du BO n°2012-4

Article 1er

Compte tenu des excédents du régime de prévoyance du 6 février 2007, les taux de cotisations actuels concernant :
- la garantie décès ou invalidité absolue et définitive ;
- la garantie incapacité de travail temporaire conventionnelle ;
- la garantie incapacité permanente ou invalidité ;
- la garantie légale résultant de l'article L. 1226-6 du code du travail ;
- l'assurance charges sociales patronales,
bénéficieront, à compter du 1er juillet 2011, d'un taux d'appel de 75 %.

Le tableau ci-après synthétise les taux de cotisations en vigueur ainsi que ceux résultant du taux d'appel de 75 % à partir du 1er juillet 2011.

	Taux en vigueur depuis le 1er juillet 2007			**Taux d'appel à compter du 1er juillet 2011**		
Employeur	**Salarié**	**Total**	**Employeur**	**Salarié**	**Total**	
Décès (ou invalidité absolue et définitive)	0,40 %	0 %	0,40 %	0,30 %	0 %	0,30 %
Incapacité temporaire conventionnelle	0,224 %	0,306 %	0,53 %	0,17 %	0,23 %	0,40 %
Incapacité permanente ou invalidité	0,08 %	0,15 %	0,23 %	0,06 %	0,11 %	0,17 %
Sous-total conventionnel	0,704 %	0,456 %	1,160 %	0,53 %	0,34 %	0,87 %
Garantie légale résultant de l'article L. 1226-6	0,38 %		0,38 %	0,28 %		0,28 %
Assurance charges sociales patronales	0,25 %		0,25 %	0,19 %		0,19 %
Obligations employeurs	0,63 %		0,63 %	0,47 %		0,47 %
Total	1,334 %	0,456 %	1,79 %	1 %	0,34 %	1,34 %

Le maintien de ce taux d'appel sera examiné annuellement à l'occasion de la présentation des résultats du régime.

Article 2

Les parties contractantes demandent l'extension du présent avenant.

Avenant n° 2 du 24 octobre 2012 à l'accord du 6 février 2007 relatif à la prévoyance (Hautes-Pyrénées)

24 octobre 2012, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er octobre 2012 Légifrance PDF officiel du BO n°2013-7

Article 1er

Compte tenu des excédents du régime de prévoyance du 6 février 2007, les taux de cotisations concernant :
- la garantie décès ou invalidité absolue et définitive ;
- la garantie incapacité de travail temporaire conventionnelle ;
- la garantie incapacité permanente ou invalidité ;
- la garantie légale résultant de l'article L. 1226-6 du code du travail ;
- l'assurance charges sociales patronales,
bénéficieront, à compter du 1er octobre 2012, d'un taux d'appel de 70 %.

Le tableau ci-après synthétise les taux de cotisations en vigueur ainsi que ceux résultant du taux d'appel de 70 % à partir du 1er octobre 2012.

(En pourcentage.)

	Taux en vigueur depuis le 1er juillet 2007			**Taux d'appel à compter du 1er octobre 2012**	
Employeur	**Salarié**	**Total**	**Employeur**	**Salarié**	**Total**

Décès (ou invalidité absolue et définitive)	0,40	0	0,40	0,280	0	0,280
Incapacité temporaire conventionnelle	0,224	0,306	0,53	0,157	0,214	0,371
Incapacité permanente ou invalidité	0,08	0,15	0,23	0,056	0,105	0,161
Sous-total conventionnel	0,704	0,456	1,160	0,493	0,319	0,812
Garantie légale résultant de l'article L. 1226-6 du code du travail	0,38		0,38	0,266		0,266
Assurance charges sociales patronales	0,25		0,25	0,175		0,175
Obligations employeurs	0,63		0,63	0,441		0,441
Total	1,334	0,456	1,790	0,934	0,319	1,253

Le maintien de ce taux d'appel sera examiné annuellement à l'occasion de la présentation des résultats du régime.

Article 2

Les parties contractantes demandent l'extension du présent avenant.

Avenant n° 3 du 8 décembre 2014

8 décembre 2014, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er juillet 2015 Légifrance PDF officiel du BO n°2015-5

Préambule

Les partenaires sociaux signataires se sont accordés pour procéder à des aménagements de l'accord collectif de prévoyance du 6 février 2007, afin d'y intégrer le dispositif de portabilité et les taux de cotisations y afférents et pour le mettre en conformité avec les dispositions de l'avenant n° 3 du 9 juillet 2013 à l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, ainsi qu'avec celles du décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire.

Ainsi :
- les taux de cotisations des garanties décès, incapacité temporaire et incapacité permanente/invalidité sont modifiés ;
- des informations sont apportées sur le dispositif de portabilité des droits ;
- des précisions sont apportées sur le calcul du capital décès et de la pension d'invalidité pour les salariés ayant moins de 12 mois d'ancienneté et sur les modalités relatives aux cas de suspension du contrat de travail ;
- la définition des bénéficiaires du régime, en tant que catégorie objective, est actualisée.

Article 1er

Le premier paragraphe du point a « En cas de décès » de l'article 2 « Prestations » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Sont prévues les prestations suivantes :
- versement d'un capital décès égal à 100 % du salaire annuel de base aux ayants droit, avec une majoration de 25 % par enfant à charge ;
- versement d'une rente éducation pour orphelin entre 0 et 18 ans, sous réserve de scolarisation jusqu'à 25 ans ;
- versement d'une indemnité frais d'obsèques en cas de décès du conjoint ou d'un enfant de l'assuré.

Le salaire annuel de base retenu est égal au salaire brut soumis à cotisations perçu pendant les 12 derniers mois civils précédant le décès ou l'arrêt de travail si le décès a été précédé d'une période d'arrêt de travail. En cas de décès survenu avant 12 mois d'ancienneté, le capital est calculé sur la base du salaire brut moyen mensuel du salarié multiplié par 12. »

Article 2

Le point c « En cas d'incapacité permanente ou d'invalidité » du même article est remplacé par les dispositions suivantes :

« c) En cas d'incapacité permanente ou d'invalidité

Dès l'attribution d'une pension d'invalidité de catégorie 1, 2, ou 3 ou d'une rente accident du travail pour une incapacité à un taux au moins égal ou supérieur à 66,66 %, il est attribué une pension mensuelle incapacité permanente égale à 30 % de 1/12 des salaires bruts perçus par le salarié au cours des 12 mois civils précédant la date de l'arrêt de travail ou du salaire moyen mensuel brut calculé sur la période travaillée par le salarié si celui-ci a moins de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise. »

Article 3

L'article 3 « Bénéficiaires » est complété par les dispositions suivantes :

« Les dispositions du présent accord s'appliquent aux salariés non cadres, à l'exclusion :
- des cadres ressortissant à 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 ;
- des VRP ressortissant à d'autres dispositions conventionnelles obligatoires. »

Article 4

Les points d et e de l'article 4 « Modalités d'application » sont remplacés par les dispositions suivantes.

« Le tableau ci-dessous reprend les garanties de l'accord, y compris la portabilité, et la répartition des cotisations entre employeurs et salariés :

Garantie		
Bénéficiaires cotisants	Tous les salariés non cadres	
Incapacité temporaire (conventionnelle et légale selon l'article L. 1226-1) :	Maladie	Accident du travail
- maintien de salaire/durée	90 % pendant 135 jours, puis 80 % tant que versement IJ légales	
- carence	3 jours	0 jour
Incapacité permanente ou invalidité	Rente complémentaire de 30 % aux invalides catégories 1, 2 et 3 et en cas d'incapacité permanente >= 66 %	
Décès (ou invalidité absolue et définitive)	Capital décès 100 % du SAB + 25 % par enfant à charge + rente éducation + frais d'obsèques en cas de décès du conjoint ou d'un enfant de l'assuré	
Couverture des charges patronales	Oui	

(En pourcentage.)

Cotisation (en % des rémunérations brutes)	Total	Employeur	Salarié
Décès (ou invalidité absolue et définitive)	0,31	0,31	
Incapacité temporaire conventionnelle	0,41		0,41
Incapacité permanente ou invalidité	0,18	0,18	
Sous-total conventionnel	0,90	0,49	0,41
Garantie légale résultant de l'article L. 1226-1	0,29	0,29	
Assurance charges sociales patronales	0,10	0,10	
Obligations employeur	0,39		
Total	1,29	0,88	0,41

Suspension du contrat de travail

En cas d'arrêt de travail pour maladie, accident ou maternité pris en charge par la MSA et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties prévues par le régime sont maintenues sans versement de cotisations (patronale et salariale) pour tout mois complet civil d'absence.

Si l'absence est inférieure à 1 mois, les cotisations sont calculées sur le salaire et/ou le complément de salaire versé par l'employeur.

Dispositif de portabilité

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 (dispositions figurant en annexe, pour information).

Pour bénéficier de la portabilité des droits, l'assuré doit fournir, en plus des justificatifs demandés pour l'obtention de la prestation, l'attestation de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations demandées sont dues. »

Article 5

Les dispositions relatives aux prestations liées à la portabilité entrent en vigueur à compter de la date fixée par la loi (à ce jour : prévue le 1er juin 2015) et celles relatives aux cotisations entrent en vigueur le premier jour du trimestre qui suit l'entrée en vigueur de la loi (à ce jour : prévu le 1er juillet 2015).

Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé en trois exemplaires à la DIRECCTE Midi-Pyrénées, unité territoriale de Tarbes, cité administrative Reffye, rue de l'Amiral-Courbet, 65017 Tarbes Cedex.

Annexe

Annexe

L' accord du 6 février 2007 est complété par l'annexe suivante :

« Annexe
Dispositions légales sur la portabilité

(Pour information)

Les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité 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, selon les conditions suivantes :
1° 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 du 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 le même employeur.
Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;
2° Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;
3° Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;
4° 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 ;
5° L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article ;
6° L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa ;

Le présent article est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties mentionnées au premier alinéa à la date de la cessation du contrat de travail. »

Avenant n° 4 du 18 juillet 2016 à l'accord du 6 février 2007 relatif à la prévoyance (Hautes-Pyrénées)

18 juillet 2016, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er juillet 2017 Légifrance PDF officiel du BO n°2017-7

il a été convenu ce qui suit :

Pour se mettre en conformité avec l'avenant n° 4 du 15 septembre 2015 à l'accord national du 10 juin 2008 concernant la protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, et avec les dispositions légales concernant les régimes collectifs de prévoyance, les partenaires sociaux signataires se sont accordés pour procéder à des aménagements de l'accord collectif de prévoyance du 6 février 2007 sur le régime de prévoyance des salariés non cadres des exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de viticulture, champignonnières, CUMA, entrepreneurs de travaux agricoles et ruraux, maraîchers et producteurs légumiers du département des Hautes-Pyrénées.

Article 1er

L'accord paritaire de prévoyance du 6 février 2007 est réécrit ainsi dans sa totalité :

« Préambule

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

Les partenaires sociaux ci-dessus désignés entendent ainsi :
- permettre aux salariés agricoles non cadres dudit département de bénéficier d'une couverture prévoyance offrant un bon niveau de garanties en contrepartie d'un coût raisonnable ;
- favoriser la fidélisation des salariés et renforcer l'attractivité de la branche agricole dans le département ;
- conserver la maîtrise du régime au niveau local.

Article 1er
Champ d'application

Article 1.1
Champ d'application professionnel

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés non cadres des exploitations et entreprises agricoles relevant de la convention collective de travail du 6 juillet 1972 concernant les exploitations agricoles du département des Hautes-Pyrénées, à savoir :
- les exploitations de polyculture ;
- les exploitations d'élevage ;
- les exploitations de cultures spécialisées (champignonnières, maraîchage, productions légumières, viticulture) ;
- les coopératives de culture en commun et d'utilisation en commun de matériel agricole (CUMA) ;
- les entreprises de travaux agricoles et ruraux.

Article 1.2
Champ d'application territorial

Le présent accord est applicable dans les établissements situés sur le territoire du département des Hautes-Pyrénées, même si les terrains de cultures s'étendent sur un département limitrophe et ceci où que soient domiciliés les employeurs et les salariés.

Article 2
Salariés bénéficiaires (1)

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux salariés non cadres sans condition d'ancienneté dans l'entreprise pour les garanties incapacité temporaire et permanente de travail et pour les garanties décès,
à l'exclusion :
- des cadres 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 ;
- des VRP ressortissant d'autres dispositions conventionnelles obligatoires.

Article 3
Garanties

Article 3.1
Garantie décès

La garantie décès est ouverte à tout salarié non cadre sans condition d'ancienneté.

La garantie décès comprend trois prestations :
- un capital décès ;
- une rente d'éducation ;
- une indemnité frais d'obsèques.

La garantie décès couvre tous les risques décès, à l'exclusion de ceux résultant :
- de la guerre civile ou étrangère ;
- du fait volontaire du bénéficiaire ;
- du fait volontaire du salarié, le suicide étant toutefois couvert.

Pour le bénéfice des garanties décès, sont considérés comme :
- “enfant” :
-, l'enfant du salarié (légitime, adopté ou reconnu, né ou à naître) ;
-, l'enfant recueilli par le salarié et pour lequel la qualité de tuteur lui a été reconnue ;
-, l'enfant qui a été élevé par le salarié pendant 9 ans au moins avant son 16e anniversaire ;
-, l'enfant dont la qualité d'ayant droit du salarié a été reconnue par le régime de base ;
- “à charge” :
-, les enfants âgés de moins de 18 ans, quelle que soit leur situation ;
-, les enfants âgés de moins de 26 ans lorsqu'ils sont étudiants, apprentis, en formation en alternance, demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi et non indemnisés à ce titre ;
-, les enfants reconnus invalides au sens de la législation des assurances sociales, quel que soit leur âge.

Capital décès

Pour le bénéfice du capital décès (base et majoration), on entend par conjoint :
- le conjoint survivant non séparé de corps ou du cocontractant d'un Pacs ;
- à défaut, le concubin justifiant de 2 ans de vie commune avec le salarié ou d'un enfant né de leur union.

a) Montant

En cas de décès d'un salarié, quelle qu'en soit l'origine, il est versé à ses bénéficiaires :
- un capital décès de base d'un montant égal à 100 % de son salaire annuel brut ;
- majoré de 25 % par enfant à charge.

Le salaire annuel pris en compte correspond aux salaires bruts des 12 mois civils précédant celui au cours duquel est survenu le décès ou l'arrêt de travail si le décès a été précédé d'une période d'arrêt de travail.

En cas de décès survenu avant 12 mois d'ancienneté, le capital est calculé sur la base du salaire brut moyen mensuel du salarié multiplié par 12.

b) Bénéficiaires

Le capital est versé en priorité :

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

2. En l'absence de conjoint survivant, ou de cocontractant d'un Pacs ou à défaut de concubin, le capital est versé aux descendants.

En cas d'absence de ces bénéficiaires prioritaires, le capital est attribué dans l'ordre de préférence suivant :
- aux bénéficiaires désignés par le participant ;
- aux héritiers du participant.

Lorsqu'il y a attribution de majorations familiales pour enfant à charge, chacune de ces majorations est versée directement au bénéficiaire ou à son représentant légal.

c) Invalidité absolue et définitive :

En cas d'invalidité absolue et définitive (3e catégorie) ou d'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle au taux de 66,66 %, constatée par le régime de base de sécurité sociale, interdisant au salarié toute activité rémunérée, et l'obligeant à être assisté d'une tierce personne pour les actes de la vie courante, le capital décès de base peut lui être versé, sur sa demande, de façon anticipée selon les règles de l'organisme

assureur.

Le paiement anticipé du capital décès met fin à la prestation capital décès.

Rente annuelle d'éducation

a) Montant

En cas de décès d'un salarié, quelle qu'en soit l'origine, chaque enfant à charge du salarié tel que défini ci-dessus perçoit une rente annuelle d'éducation dont le montant varie selon l'âge comme suit :
- enfant de 0 à 10 ans révolus : 3 % du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) ;
- enfant de 11 à 17 ans révolus : 4,5 % du PASS ;
- enfant de 18 à 25 ans révolus : 6 % du PASS.

b) Bénéficiaires

Cette rente éducation est versée au représentant légal de l'enfant s'il est mineur, et directement au bénéficiaire s'il est majeur.

Indemnité frais d'obsèques

En cas de décès du conjoint non séparé de corps ou du cocontractant d'un Pacs, ou à défaut du concubin ou d'un enfant à charge du salarié, une indemnité frais d'obsèques est versée au salarié à condition qu'il ait lui-même supporté les frais d'obsèques.

Le montant de cette indemnité est égal à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur à la date du décès.

Article 3.2
Garantie incapacité temporaire de travail

Conditions et modalités d'indemnisation

En cas d'incapacité de travail temporaire dûment justifiée par un arrêt de travail et ouvrant droit aux indemnités journalières du régime de base de sécurité sociale, les salariés bénéficient d'indemnités journalières complémentaires versées par 1'organisme assureur, sans condition d'ancienneté dans l'entreprise.

Sous réserve :
- d'avoir justifié dans les 48 heures de cette absence à son employeur et à la MSA ;
- d'être pris en charge par la mutualité sociale agricole (MSA) ;
- d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres états membres de l'Union européenne ou dans l'un des autres États ressortissants de l'Espace économique européen.

Le versement des indemnités journalières complémentaires intervient :
- à compter du 4e jour d'arrêt de travail en cas de maladie ou d'accident de la vie privée ;
- dès le 1er jour d'arrêt de travail en cas d'accident du travail, de trajet, ou de maladie professionnelle.

Montant de l'indemnisation

Les salariés bénéficient d'indemnités journalières complémentaires, versées par l'organisme assureur, de sorte que l'indemnisation globale (indemnités journalières versées par le régime de base ainsi que les indemnités journalières complémentaires) soit égale à 90 % du salaire de référence pendant 135 jours puis à 80 % de ce même salaire.

Le salarié bénéficie d'indemnités journalières complémentaires tant que dure le versement des indemnités journalières du régime de base de sécurité sociale et au maximum pendant 1 095 jours.

Le salaire brut de référence pris en compte pour le calcul des indemnités journalières complémentaires correspond à celui retenu pour le calcul des indemnités journalières du régime de base de sécurité sociale.

Les indemnités journalières dues au titre du présent accord, cumulées avec d'autres indemnités ou prestations de même nature, ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

En cas de rupture du contrat de travail, avant la fin de la période d'indemnisation, les indemnités journalières versées par 1'organisme assureur sont maintenues tant que dure le versement d'indemnités journalières par le régime de base.

La part patronale des charges sociales dues sur les indemnités journalières complémentaires est payée à la caisse de mutualité sociale agricole par l'organisme assureur et financées par la cotisation “assurance des cotisations sociales patronales”.

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

Article 3.3
Garantie incapacité permanente de travail

Dès l'attribution d'une pension d'invalidité de catégorie 1, 2 ou 3 ou d'une rente accident du travail pour une incapacité d'un taux au moins égal ou supérieur à 66,66 %, sans condition d'ancienneté dans l'entreprise, le salarié bénéficie d'une pension complémentaire versée chaque mois, égale à 30 % de 1/12 du salaire mensuel brut de référence.

Le salaire mensuel brut de référence est égal à 1/12 des salaires bruts perçus par le salarié au cours des 12 mois civils précédant la date de l'arrêt de travail ou du salaire moyen mensuel brut calculé sur la période travaillée par le salarié si celui-ci a moins de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Modalités de versement

La pension complémentaire ci-dessus s'ajoute à la pension ou à la rente versée par la mutualité sociale agricole au titre du régime de base, soit dans le cadre de l'assurance invalidité, soit dans le cadre de l'assurance accidents du travail et maladies professionnelles.

La pension ne peut pas se cumuler avec les indemnités journalières que le salarié percevait avant la décision de la mutualité sociale agricole au titre de l'incapacité temporaire prévue dans le présent accord.

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.

Le versement de la pension complémentaire débute dès le versement de la pension ou de la rente par la mutualité sociale agricole et prend fin à la date de liquidation de la pension de vieillesse à taux plein du bénéficiaire.

Cette pension complémentaire est maintenue à l'intéressé aussi longtemps qu'il perçoit une pension ou une rente de la mutualité sociale agricole et est suspendue si la mutualité sociale agricole suspend son propre versement.

Article 3.4
Dispositions communes (2)

Les salariés sous contrat de travail à la date d'effet du présent accord et répondant aux conditions d'ouverture des droits, seront pris en charge et indemnisés dans les conditions indiquées auxdits paragraphes, sauf à l'être déjà par un organisme complémentaire assurant un niveau supérieur de prestations.

En application de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, de la loi n° 94-678 du 8 août 1994 et de la loi n° 2001-624 du 17 juillet 2001, les salariés des entreprises ayant régularisé leur adhésion auprès des organismes assureurs sont garantis à la date d'effet du présent accord pour les prestations suivantes :
- les revalorisations futures, portant sur les indemnités journalières et rentes incapacité permanente, selon les modalités prévues avec les organismes assureurs ;
- le bénéfice des garanties décès, lorsque le contrat de travail n'est pas rompu à la date d'adhésion, pour les bénéficiaires d'indemnités journalières d'incapacité temporaire ou de rentes d'incapacité permanente de travail versées par un organisme assureur en application d'un contrat souscrit antérieurement, sous réserve que le maintien de ces garanties ne soit pas déjà prévu par un contrat antérieur.
Ce bénéfice prendra effet :
-, d'une part, si les entreprises concernées communiquent un état détaillé de ces bénéficiaires ;
-, et, d'autre part, si le précédent organisme assureur transmet les provisions effectivement constituées à la date de la résiliation de son contrat, en application de l'article 30 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 modifié ;
- l'indemnisation intégrale pour les salariés en arrêt de travail remplissant les conditions dont le contrat de travail est en cours à la date d'effet, alors qu'il n'existe aucun organisme assureur précédent.

Article 4
Financement du dispositif de prévoyance

Le financement du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur afin de couvrir les garanties collectives complémentaires prévoyance du présent accord, est assuré par une cotisation globale répartie de la façon suivante :
- 100 % à la charge de l'employeur pour les garanties décès et incapacité permanente ou invalidité ;
- 100 % à la charge du salarié pour la garantie incapacité temporaire (partie relais de mensualisation, 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 art. L. 136-2, I, L. 242-1 et R. 242-1 du code de la sécurité sociale, soumises aux cotisations de la sécurité sociale, à la CSG et à la CRDS, au prorata du financement patronal) ;
- 100 % à la charge de l'employeur pour le maintien de salaire prévu en application des dispositions légales (art. L. 1226-1, D. 1226-1 à D. 1226-8 du code du travail) et l'assurance des charges sociales patronales.

Article 5
Suspension du contrat de travail

En cas d'arrêt de travail pour maladie, accident ou maternité pris en charge par la mutualité sociale agricole et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties prévues en cas de décès et d'incapacité permanente professionnelle sont maintenues sans versement de cotisation pour tout mois civil d'absence.

Si l'absence est inférieure à 1 mois civil, la cotisation est calculée sur le salaire et/ou complément de salaire versé par l'employeur.

Article 6
Portabilité des droits

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, en plus des justificatifs demandés pour l'obtention de la prestation, l'attestation de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations demandées sont dues.

Article 7
Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. »

(1) L'article 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article 5.1 de l'accord national du 10 juin 2008 susvisé qui exclut du régime de prévoyance les bûcherons-tâcherons qui relèvent d'autres dispositions conventionnelles.
(Arrêté du 27 mars 2017 - art. 1)

(2) L'article 3-4 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles 6.3 et 6.3.1 de l'accord national du 10 juin 2008 susvisé relatives aux mesures de prévention et d'action sociale et à leur financement.
(Arrêté du 27 mars 2017 - art. 1)

Article 2 Date d'effet

Le présent avenant prend effet au premier jour du trimestre suivant la date de parution de l'extension au Journal officiel et au plus tôt le 1er janvier 2017.

Article 3 Dépôt., Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé, en cinq exemplaires, à la DIRECCTE Midi-Pyrénées, unité territoriale de Tarbes, cité administrative Reffye, rue Amiral-Courbet, 65017 Tarbes Cedex.

Avenant n° 6 du 7 avril 2023 à l'accord du 6 février 2007 relatif à la prévoyance (Hautes-Pyrénées)

7 avril 2023, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er janvier 2024 Légifrance PDF officiel du BO n°2023-42

Préambule

Le présent avenant a pour objet de mettre l'accord paritaire de prévoyance du 6 février 2007 en conformité avec les dispositions de l'avenant 6 à « l'accord national du 10 juin 2008 », s'agissant de la mise en œuvre du principe de solidarité, et en précisent les modalités de gestion.

Par ailleurs, il est ici précisé que les partenaires sociaux s'engagent à entamer des négociations pour mettre en conformité, selon les dispositions qui seront prévues par l'accord national du 10 juin 2008, le libellé des bénéficiaires avec le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective. Les partenaires sociaux bénéficient pour cela d'une période transitoire jusqu'au 31 décembre 2024.

Il est également précisé qu'en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent avenant ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, les entreprises de la branche sont majoritairement constituées par des effectifs de moins de 50 salariés. Aussi, les dispositions du présent avenant s'appliquent à toutes les entreprises de la branche, y compris les TPE de moins de 50 salariés, et ce afin de ne pas remettre en cause le régime social et fiscal de faveur attaché au présent régime.

En conséquence l'article 6 bis « Principe de solidarité » de l'accord du 6 février 2007 est modifié comme suit :

Article 1er Modification du « Principe de solidarité »

« Article 6 bis
Principe de solidarité

Il est institué, dans le cadre du régime de prévoyance, un fonds social géré par une “Commission paritaire locale de pilotage du fonds social”, telle que définie au paragraphe 1 ci-après ayant pour finalité de mettre en œuvre le principe de solidarité prévu par l'avenant 4 à l'accord national du 10 juin 2008, complété de l'avenant 6 à ce même accord.

Au-delà des actions collectives proposées par ladite commission, le/la salarié/e ou ses ayants droit peuvent constituer une demande d'aide au titre de la solidarité auprès de cette même “Commission paritaire locale de pilotage du fonds social”.

Afin d'organiser le fonctionnement du fonds social, ainsi que la gestion des actions qu'il finance, les parties ont souhaité adopter les dispositions suivantes :

1. Financement du fonds social

Le fonds social est alimenté à hauteur de 1 % des cotisations, nettes de frais et chargements de gestion, appelées par les organismes assureurs auprès desquels les exploitations et entreprises ont souscrit des contrats collectifs de prévoyance dans le cadre du présent régime.

2. Commission paritaire locale de pilotage du fonds social

Afin d'assurer la parfaite sécurité juridique de la gestion du fonds ainsi constitué, il est institué une “Commission paritaire locale de pilotage du fonds social”, issue de la commission paritaire de suivi du présent régime.

Les membres de la commission paritaire locale de pilotage du fonds social ont compétence pour mettre en œuvre les actions de ce fonds selon les conditions définies au paragraphe 5 du présent article.

3. Composition de la commission paritaire locale de pilotage du fonds social

La commission paritaire locale de pilotage du fonds social est composée des organisations syndicales de salariés signataires de la convention collective de travail du 6 février 1972 des exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de viticulture, champignonnières, CUMA, entrepreneurs de travaux agricoles et ruraux, maraîchers et producteurs légumiers du département des Hautes-Pyrénées, à raison d'un titulaire et d'un suppléant, et d'un nombre égal de membres désignés par les organisations professionnelles agricoles signataires.

Le suppléant ne fait partie de ladite commission qu'en l'absence du titulaire.

Un président et un secrétaire général sont désignés pour un mandat annuel, respectivement et en alternance dans chacun des collèges employeurs et salariés.

4. Attributions de la commission paritaire locale de pilotage du fonds social

La commission paritaire locale de pilotage du fonds social, dans le cadre de l'exercice de ses fonctions, est chargée de contrôler la bonne affectation des actifs du fonds social effectuée par les organismes assureurs auprès desquels les exploitations et entreprises ont souscrit des contrats collectifs de prévoyance, et de décider des actions sociales et/ou des actes de solidarité à mettre en œuvre dans le cadre de ce fonds.

Les décisions de la commission paritaire locale de pilotage du fonds social sont prises selon les dispositions relatives à la conclusion des accords de branche prévues par le code du travail.

5. Réunions de la commission paritaire locale de pilotage du fonds social

La commission paritaire locale de pilotage se réunit au moins une fois par an, et sur saisine d'une partie signataire du régime, sur convocation du président ou du secrétaire général de ladite commission.

Lors de cette réunion, ladite commission reçoit les rapports d'activité, les comptes de résultats et les bilans du fonds social établis par les organismes assureurs à cet effet. »

Article 2 Entrée en vigueur

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui prendra effet à compter du premier jour du mois suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 3 Dépôt et extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail et en cinq exemplaires, à la DDETS-PP des Hautes-Pyrénées, cité administrative Reffye, rue Amiral Courbet, 65017 Tarbes Cedex.

Il n'est pas autrement dérogé aux autres points et conditions de l'accord collectif du 7 février 2007.

Avenant n° 7 du 11 mai 2023 à l'accord du 6 février 2007 relatif à la prévoyance (Hautes-Pyrénées)

11 mai 2023, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er janvier 2024 Légifrance PDF officiel du BO n°2023-42

Préambule

Par le présent avenant, les organisations syndicales salariales et patronales représentatives au plan départemental, décident de scinder la garantie incapacité temporaire de travail actuelle en deux parties afin d'introduire en première partie une garantie maintien de salaire conforme aux obligations liées à la mensualisation et distincte de la garantie incapacité temporaire de travail, suivie en seconde partie par une prestation de prévoyance proprement dite au titre de la garantie incapacité temporaire de travail et intervenant, le cas échéant, en complément et en relais de la garantie maintien de salaire précitée.

En outre, cet avenant permettra également d'entériner les évolutions réglementaires effectives depuis le 1er janvier 2022, notamment sur le maintien des garanties prévoyance en cas d'activité partielle.

Par ailleurs, les partenaires sociaux bénéficient d'une période transitoire jusqu'au 31 décembre 2024 et s'engagent à entamer des négociations pour mettre en conformité, selon les dispositions qui seront prévues par l'accord national du 10 juin 2008, le libellé des bénéficiaires avec le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective.

Il est également précisé qu'en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent avenant ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, les entreprises de la branche sont majoritairement constituées par des effectifs de moins de 50 salariés. Aussi, les dispositions du présent avenant s'appliquent à toutes les entreprises de la branche, y compris les TPE de moins de 50 salariés, et ce afin de ne pas remettre en cause le régime social et fiscal de faveur attaché au présent régime.

Article 1er Garantie décès

La définition du salaire annuel précisée au 2e paragraphe du point a) « Montant » de la rubrique « Capital décès » de l'article 3.1 « Garantie décès » est modifiée comme suit :

« Le salaire annuel pris en compte correspond aux salaires bruts, et le cas échéant, aux revenus de remplacement versés et déclarés par l'employeur, notamment dans le cadre de l'activité partielle, de l'activité partielle de longue durée, du congé de reclassement ou du congé de mobilité, des 12 mois civils précédent celui au cours duquel est survenu le décès ou l'arrêt de travail si le décès a été précédé d'une période d'arrêt de travail. »

Les autres dispositions demeurent inchangées.

Article 2 Garantie maintien de salaire par l'employeur

L'article 3.2 « Garantie incapacité temporaire de travail » est renommé article 3.3 « Garantie incapacité temporaire de travail ». Il est créé un nouvel article 3.2 intitulé « Garantie maintien de salaire par l'employeur » libellé comme suit :

« Article 3.2
Garantie maintien de salaire par l'employeur

Selon les dispositions des articles L. 1226-1, D. 1226-1 à 8 du code du travail, tout salarié ayant une année d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou

d'accident constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, d'une indemnité complémentaire à l'allocation journalière versée par le régime de base de sécurité sociale, à condition d'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité et d'être pris en charge par le régime de base.

Afin de permettre aux entreprises de faire face à leur obligation légale de maintien de salaire précitée, la présente prestation est fixée à un pourcentage (figurant au tableau ci-dessous) du salaire de référence et intervient dans les conditions suivantes :
- à compter du 1er jour d'arrêt de travail, si celui-ci est consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;
- à compter du 8e jour d'arrêt de travail en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

Le salaire de référence pris en compte pour le calcul de la prestation est celui retenu pour le calcul des indemnités journalières légales versées par le régime de base de sécurité sociale.

Les indemnités journalières complémentaires sont servies nettes de cotisations salariales, de CSG et de CRDS, dans la limite de la rémunération nette d'activité.

Ancienneté			**Indemnisation par période de 12 mois**	
Point de départ		**Durée en jours calendaires**		
Maladie professionnelle Accident du travail	**Maladie vie privée Accident vie privée**	**1re période à 90 % du salaire brut [*]**	**2e période à 66,66 % du salaire brut [*]**	
De 1 an à 5 ans inclus	1er jour	8e jour	30 jours	30 jours
De 6 à 10 ans inclus	1er jour	8e jour	40 jours	40 jours
De 11 à 15 ans inclus	1er jour	8e jour	50 jours	50 jours
De 16 à 20 ans inclus	1er jour	8e jour	60 jours	60 jours
De 21 à 25 ans inclus	1er jour	8e jour	70 jours	70 jours
De 26 à 30 ans inclus	1er jour	8e jour	80 jours	80 jours
31 ans et plus	1er jour	8e jour	90 jours	90 jours
[*] Sous déduction des indemnités journalières du régime de base de sécurité sociale.				

La garantie maintien de salaire est complétée par l'assurance des charges sociales patronales dues sur les indemnités journalières complémentaires versées au titre de la présente garantie (financée intégralement par l'employeur).

La contribution patronale qui finance le maintien de salaire n'a pas pour objet de conférer au salarié un avantage supplémentaire et ne constitue donc pas une contribution de l'employeur au financement d'un dispositif de prévoyance instituant des garanties complémentaires au profit des salariés.

Article 3 Garantie incapacité temporaire de travail

L'article 3.3 « Garantie incapacité temporaire de travail » est réécrit comme suit :

« Article 3.3
Garantie incapacité temporaire de travail

En cas d'incapacité temporaire de travail dûment justifiée par prescription médicale et ouvrant droit aux indemnités journalières légales, tout salarié non-cadres bénéficie d'une indemnisation en complément des indemnités journalières du régime de base de sécurité sociale lui garantissant en cas d'arrêt consécutif à une maladie, un accident de la vie privée ou à un accident du travail ou à une maladie professionnelle :
- 90 % du salaire brut de référence (limitée à quatre fois le plafond de sécurité sociale), sous déduction des indemnités journalières légales du régime de base de sécurité sociale, pendant 135 jours ;
- 80 % du salaire brut de référence (limitée à quatre fois le plafond de sécurité sociale), sous déduction des indemnités journalières légales du régime de base de sécurité sociale, au-delà de cette période.

Les conditions de versement des indemnités journalières complémentaires au titre de la garantie incapacité temporaire de travail sont les suivantes :

1) Ancienneté

Le versement des indemnités journalières complémentaires interviendra en cas de maladie ou d'accident de la vie privée et en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle, sans condition d'ancienneté.

2) Délai de franchise

Le versement des indemnités journalières complémentaires intervient après un délai de franchise de 3 jours en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

En cas d'arrêt consécutif à un accident de travail, de trajet ou à une maladie professionnelle, le versement des indemnités journalières complémentaires est opéré sans délai de franchise.

Salariés justifiant d'au moins 1 an d'ancienneté :

Pour les salariés qui remplissent les conditions ouvrant droit à la « garantie maintien de salaire par l'employeur », les indemnités journalières complémentaires sont dues pour chaque jour d'absence, en complément (le cas échéant, selon l'ancienneté du salarié) et en relais de la prise en charge par l'employeur du complément de rémunération en application des dispositions sur la mensualisation telles que prévues par les dispositions dudit article.

3) Salaire de référence pour le calcul des indemnités journalières complémentaires

Le salaire pris en compte pour le calcul des indemnités journalières complémentaires est celui retenu pour le calcul des indemnités journalières légales versées par le régime de base de sécurité sociale.

L'indemnisation prévue ci-dessus ne peut avoir pour effet de servir au salarié un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler. »

Article 4 Garantie incapacité permanente de travail

L'article 3.3 « Garantie incapacité permanente de travail » est renommé « Article 3.4, Garantie incapacité permanente de travail ».

La définition du salaire mensuel du 2e paragraphe de l'article 3.4 « Garantie incapacité permanente de travail » est modifiée comme suit :

« Le salaire mensuel brut de référence est égal au 12e des salaires bruts perçus par le salarié, et le cas échéant, des revenus de remplacement versés et déclarés par l'employeur, notamment dans le cadre de l'activité partielle, de l'activité partielle de longue durée, du congé de reclassement ou du congé de mobilité, au cours des 12 mois civils précédent l'arrêt de travail ou du salaire moyen mensuel brut, et le cas échéant desdits revenus de remplacement, calculé sur la période travaillée par le salarié si celui-ci a moins de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise. »

Les autres dispositions demeurent inchangées.

Article 5 Dispositions communes

L'article 3.4 « Dispositions communes » est renuméroté « Article 3.5 ».

Article 6 Suspension du contrat de travail

L'article 5 « Suspension du contrat de travail » est modifié comme suit :

« Article 5
Suspension du contrat de travail

Les garanties prévues par le contrat sont maintenues pendant la période de suspension du contrat de travail, au participant lorsque :
- le salarié est indemnisé au titre de l'incapacité temporaire et permanente de travail pour cause de maladie, accident de la vie privée, maternité, accident du travail ou maladie professionnelle pris en charge par le régime de base des assurances sociales. Dans cette situation, l'entreprise adhérente et le salarié sont exonérés du versement des cotisations pour tout mois civil complet d'absence donnant lieu au service par l'organisme assureur de prestations d'incapacité temporaire ou permanente au titre du présent contrat ;
- le salarié bénéficie d'un revenu de remplacement versé par l'entreprise adhérente, notamment : en cas d'activité partielle, d'activité partielle longue durée ou en cas de congé de reclassement ou de congé de mobilité. Dans ces situations, le versement des cotisations prévoyance doit être effectué par l'entreprise adhérente et le salarié pendant toute la période suspension du contrat de travail indemnisée dans les conditions définies à l'article “Financement du régime et répartition des cotisations”.

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

Article 7 Entrée en vigueur

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui prendra effet à compter du premier jour du trimestre civil suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 8 Dépôt et extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail et en cinq exemplaires, à la DREETS des Hautes-Pyrénées, cité administrative Reffye, rue Amiral Courbet, 65017 Tarbes Cedex.

Il n'est pas autrement dérogé aux autres points et conditions de l'accord collectif du 6 février 2007.

Avenant n° 5 du 17 janvier 2020 à l'accord du 6 février 2007 relatif à la prévoyance (Hautes-Pyrénées)

En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er janvier 2020 Légifrance PDF officiel du BO n°2020-15

Préambule

Pour se mettre en conformité avec l'avenant n° 6 du 17 avril 2018 à l'accord national du 10 juin 2008 concernant la protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, et avec les dispositions légales concernant les régimes collectifs de prévoyance (mise en œuvre du principe de solidarité), les partenaires sociaux signataires se sont accordés pour procéder à des aménagements de l'accord collectif de prévoyance du 6 février 2007 sur le régime de prévoyance des salariés non-cadres des exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de viticulture, champignonnières, CUMA, entrepreneurs de travaux agricoles et ruraux, maraîchers et producteurs légumiers du département des Hautes-Pyrénées.

Par ailleurs, en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, il est précisé que le présent avenant ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, les entreprises de la branche sont majoritairement constituées par des effectifs de moins de 50 salariés. Aussi, les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche, y compris les TPE de moins de 50 salariés, et ce afin de ne pas remettre en cause le régime social et fiscal de faveur attaché au présent régime.

Article 1er

Il est ajouté un article 6 bis intitulé « principe de solidarité » rédigé comme suit :

« Article 6 bis
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, 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 celles de l'accord national du 10 juin 2008. »

Article 2 Date d'effet

Les dispositions arrêtées au présent avenant prennent effet à compter de l'exercice 2020.

Article 3 Dépôt. Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail et en cinq exemplaires, à la DIRECCTE Occitanie, UD DIRECCTE des Hautes-Pyrénées, cité administrative Reffye, rue Amiral-Courbet, 65017 Tarbes Cedex.