

Convention Collective Nationale des Coopératives agricoles Laitières
IDCC 7004

Avenant n° 1 du 25 avril 2024 à l'annexe X du 11 mars 2020

**RELATIF À LA CRÉATION D'UN RÉGIME DE PRÉVOYANCE CONCERNANT LES COOPERATIVES
FRUITIERES DES DEPARTEMENTS DE L'AIN, DU DOUBS ET DU JURA**

ENTRE LES SOUSSIGNÉS :

Les organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans la branche des coopératives agricoles laitières (IDCC n°7004) et des coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (IDCC n°8435), ci-après désignées :

- ➔ La Coopération Agricole Laitière ;
- ➔ La Fédération Régionale des Coopératives Laitières du Massif Jurassien.

d'une part,

et

Les organisations syndicales reconnues représentatives dans la branche des coopératives agricoles laitières (IDCC n°7004) et des coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (IDCC n° 8435), ci-après désignées :

- ➔ La Fédération générale agroalimentaire CFDT (FGA-CFDT) ;
- ➔ La Fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT (FNAF-CGT) ;
- ➔ La Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres (CFE-CGC) ;
- ➔ La Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des services annexes Force Ouvrière (FGTA-FO).

d'autre part,

HD

DB

JBC

on

511

PREAMBULE

Dans le contexte de restructuration des branches professionnelles, les partenaires sociaux de la Convention collective des coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (IDCC 8435) et ceux de la Convention collective nationale des coopératives agricoles laitières (IDCC 7004) ont décidé d'engager une négociation visant leur rapprochement.

Ces négociations ont abouti à la conclusion d'une annexe de rattachement le 11 mars 2020, étendu par arrêté du 08 septembre 2021, lui-même modifié par arrêté du 1er décembre 2021. Ce rattachement s'est opéré dans le respect des spécificités des Coopératives Fruitières.

Celles-ci se caractérisent en partie par des besoins particuliers liés aux cahiers des charges des différentes AOP du massif jurassien imposant des critères stricts en matière de savoir-faire, d'organisation et d'aménagement du temps de travail en réponse au traitement journalier du lait cru. Par ailleurs, l'activité de vente directe, fortement développée dans les fromageries, et source de développement touristique et de rayonnement des fromages locaux, doit s'adapter à des horaires d'ouverture variables et à une forte saisonnalité en lien avec la production laitière.

Pour l'ensemble de ces raisons, les dispositions portant sur les conditions particulières de travail, spécifiques aux Coopératives Fruitières et issues de la Convention collective (IDCC 8435), ont été introduites dans une annexe X à la Convention collective nationale des coopératives agricoles laitières.

A compter du 1er janvier 2025, seules seront appliquées aux Coopératives Fruitières l'ensemble des dispositions de la CCNCL (IDCC 7004), y compris son annexe X.

Dans la continuité de ces travaux, et soucieux de préserver les garanties et avantages applicables aux salariés des Coopératives Fruitières, les partenaires sociaux ont décidé de maintenir les garanties de prévoyance applicables aux Coopératives Fruitières qui répondent aux conditions d'emploi reconnues comme étant spécifiques aux Coopératives fruitières, composées majoritairement de très petites entreprises.

S'agissant d'instituer un socle minimal de garanties en matière de prévoyance, notamment au service des coopératives et des salariés employés dans des entreprises essentiellement composées de TPE, le contenu du présent chapitre ne justifie pas de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L2232-10-1 du code du travail.

ARTICLE 1. CREATION D'UN CHAPITRE VI A L'ANNEXE 10 DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES COOPERATIVES AGRICOLES LAITIERES

Un chapitre VI est ajouté à l'annexe 10 de la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières.

Ce nouveau chapitre VI intègre un régime de prévoyance au bénéfice de l'ensemble du personnel des entreprises comprises dans le périmètre défini à l'article 2 de l'annexe X.

HD

GN JB

ISC

GU

CETTE ANNEXE X EST MODIFIEE COMME SUIT :

Chapitre VI - PREVOYANCE

Article 14. Bénéficiaires

Bénéficient du présent régime :

- les salariés cadres, à savoir ceux relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 ; et,
- les salariés non-cadres, à savoir ceux ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017.

Au titre des dispositions conventionnelles des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, les salariés cadres sont ceux classés à partir du coefficient 380 de la classification professionnelle spécifique aux coopératives fruitières conformément aux dispositions de l'article 3, du chapitre I de la présente annexe.

Les salariés non-cadres, à savoir ceux ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, sont ceux classés du coefficient 200 au 300 de la classification conventionnelle susmentionnée.

S'agissant d'un régime obligatoire, les règles qu'il prévoit s'imposent de plein droit dans les relations individuelles de travail liant les salariés aux employeurs relevant des présentes dispositions conventionnelles. A ce titre, les salariés ne pourront s'opposer ni à leur affiliation, ni au précompte de la part salariale des cotisations. Ce précompte est expressément mentionné sur le bulletin de salaire du salarié.

Article 15. Assiette de calcul des prestations et des cotisations

Pour le calcul des prestations, le salaire de référence (SR) est égal à la somme des rémunérations brutes soumises aux cotisations de prévoyance et perçue par le salarié, dans la limite de la tranche B du salaire, au cours d'une période de référence définie par les douze mois civils précédant le décès ou l'arrêt de travail initial.

Lorsque la période de référence n'est pas complète, le salaire de référence est reconstitué à partir de la rémunération qu'aurait perçue le salarié s'il avait travaillé.

Le salaire annuel de référence servant de base au calcul des prestations et des cotisations est égal aux rémunérations brutes de chaque salarié, soumises à cotisations de sécurité Sociale au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité Sociale, dans la limite des plafonds suivants :

- Tranche A : partie de la rémunération brute de référence au plus égale au plafond annuel de la sécurité Sociale ;
- Tranche B : partie de la rémunération brute de référence comprise entre le plafond annuel de la sécurité Sociale et 4 fois celui-ci.

HD

07 BB

JBC

SN

Article 16. Garantie Décès-Invalidité Permanente totale et définitive

Article 16.1. Capital décès

Article 16.1.1. Bénéficiaires du Capital décès

Le capital décès est versé au bénéficiaire expressément désigné par le salarié.

En l'absence de désignation ou si cette dernière est devenue caduque, le capital décès est versé dans l'ordre de préférence suivant :

- au conjoint survivant du salarié, non séparé judiciairement, ou, à défaut, à la personne avec laquelle le salarié est lié par un Pacte civil de solidarité (Pacs),
- à défaut aux enfants du salarié, par parts égales entre eux,
- à défaut aux parents du salarié, par parts égales entre eux,
- à défaut à ses grands-parents survivants, par parts égales entre eux,
- à défaut à ses autres héritiers, par parts égales entre eux.

Il est précisé que le partenaire concubin n'est pas assimilé au conjoint du salarié pour l'application de la présente clause. Si le salarié souhaite attribuer le capital décès à son concubin, cette attribution devra expressément être prévue par un formulaire de désignation du capital décès conclu et transmis à l'organisme assureur antérieurement au décès.

Toutefois, quel que soit le bénéficiaire du capital décès, la part de capital correspondant aux majorations pour enfants à charge est versée par parts égales entre ceux-ci, soit directement s'ils sont majeurs, soit à leurs représentants légaux, ès qualités, s'ils sont mineurs.

De la même manière, en cas de décès d'un salarié cadre, si l'option 2 a été retenue, la rente éducation versée au profit de chacun des enfants à charge sera versée directement aux enfants s'ils sont majeurs ou à leurs représentants légaux, ès qualités, s'ils sont mineurs.

Article 16.1.2. Définition des enfants à charge

Pour l'application des articles 16.1.3 et 16.1.4 de la présente annexe, l'enfant à charge est l'enfant :

- de moins de 21 ans à charge au sens de la législation de la sécurité Sociale, du salarié ou de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs,
- âgé de moins de 26 ans du salarié ou de son conjoint, ou de son partenaire lié par un Pacs, à charge du salarié au sens de la législation fiscale, c'est-à-dire :
 - o pris en compte dans le quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable,
 - o auquel le salarié sert une pension alimentaire (y compris en application d'un jugement de divorce) retenue sur son avis d'imposition à titre de charge déductible du revenu global,
- handicapé du salarié ou de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs si, avant son vingt et unième anniversaire, il est titulaire de la carte d'invalidité civile et bénéficie de l'allocation des adultes handicapés,

HD

DB on

Jac

SU

- quel que soit son âge, sauf déclaration personnelle des revenus, l'enfant infirme à charge du salarié ou de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs n'étant pas en mesure de subvenir à ses besoins en raison de son infirmité, pris en compte dans le calcul du quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable,
- du salarié né « viable » moins de 300 jours après le décès de ce dernier.

Article 16.1.3. Capital décès salariés non-cadres

En cas de décès d'un salarié non-cadre, il sera versé au bénéficiaire désigné par celui-ci au moment de l'adhésion ou en cours de contrat, ou à défaut aux bénéficiaires listés à l'article 16.1.1 de la présente annexe, un capital, exprimé en pourcentage du salaire de référence, dont le montant est variable en fonction des charges de famille du salarié décédé, dans les conditions suivantes :

SITUATION DE FAMILLE DU SALARIÉ	MONTANT DU CAPITAL DÉCÈS
Salarié quelle que soit sa situation de famille	150 % du salaire de référence (tranche A et tranche B)
Majoration du capital par enfant à charge	25 % du salaire de référence (tranche A et tranche B)

Article 16.1.4. Capital décès salariés cadres

En cas de décès d'un salarié cadre, le bénéficiaire désigné par le salarié au moment de l'adhésion ou en cours de contrat, ou à défaut les bénéficiaires listés à l'article 16.1.1 de la présente annexe, ont la possibilité de choisir entre deux options : soit le versement d'un capital décès simple (option 1), soit le versement d'un capital décès minoré et d'une rente éducation au profit de chacun des enfants à charge (option 2).

En cas de pluralité de bénéficiaires et à défaut d'accord entre eux sur l'option à retenir, l'option 1 capital décès simple s'appliquera d'office.

Option 1. – Capital décès simple

SITUATION DE FAMILLE DU SALARIÉ	MONTANT DU CAPITAL DÉCÈS
Salarié quelle que soit sa situation de famille	400 % du salaire de référence (tranche A et tranche B)
Majoration du capital par enfant à charge	100 % salaire de référence (tranche A et tranche B)

Option 2. – Capital décès minoré + rente éducation

SITUATION DE FAMILLE DU SALARIÉ	MONTANT DU CAPITAL DÉCÈS
Salarié quelle que soit sa situation de famille	200 % du salaire de référence (tranche A et tranche B)

HD
GR DB
JSC SU

ÂGE DES ENFANTS À CHARGE	MONTANT ANNUEL DE LA RENTE ÉDUCATION
Rente éducation par enfant à charge : - de 0 à 10 ans - de 11 à 17 ans - de 18 à 21 ans ou jusqu'au 26 ^{ème} anniversaire en cas de poursuite d'études	8 % du salaire de référence (tranche A et tranche B) 12 % du salaire de référence (tranche A et tranche B) 15 % du salaire de référence (tranche A et tranche B)

Le montant de la rente éducation versée, exprimé en pourcentage du salaire de référence, est déterminé en fonction de l'âge de l'enfant à charge qui en bénéficie. Le montant de la rente varie donc avec l'âge de cet enfant. Le nouveau montant s'applique à compter du premier versement suivant son anniversaire.

La rente éducation est versée trimestriellement à terme échu. Le premier versement interviendra le jour du trimestre civil suivant le décès du salarié. Le versement de la rente cessera lorsque l'enfant cessera d'être à charge ou lorsqu'il aura atteint 21 ans ou jusqu'au 26^{ème} anniversaire s'il poursuit des études ou s'il est considéré toujours à charge au sens des dispositions prévues à l'article 16.1.2 de la présente annexe.

Article 16.1.5. Garantie double effet

En cas de décès du conjoint ou du partenaire de Pacs survenant postérieurement ou simultanément au décès du salarié, il sera versé un capital décès supplémentaire égal au montant du capital décès versé lors du décès de ce dernier, majoration pour enfants à charge comprise.

Ce capital sera réparti par parts égales entre les enfants à charge du conjoint ou du partenaire de PACS du salarié, et qui étaient initialement à la charge de ce dernier au jour de son décès.

En cas de décès postérieur à celui du salarié, le bénéfice de la garantie double effet n'est accordé qu'à la condition que le conjoint ou le partenaire de Pacs ne soit ni remarié ni lié par un Pacs au jour de son décès.

Est considéré comme un décès simultané à celui du salarié, le décès du conjoint ou de son partenaire de Pacs survenant au cours du même événement sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès ou lorsque le décès du conjoint ou du partenaire de Pacs du salarié survient dans un délai de 24 heures avant celui du salarié.

Article 16.2. Invalidité permanente totale et définitive

En cas d'invalidité permanente, totale et définitive du salarié, le capital prévu en cas de décès, y compris les majorations pour enfants à charge, lui sera versé par anticipation sur sa demande.

Ce versement anticipé met fin à la garantie en cas de décès du salarié. En cas d'invalidité permanente, totale et définitive d'un salarié cadre, seule l'option 1 pourra être retenue par le salarié.

Est considéré en état d'invalidité permanente totale et définitive, le salarié reconnu invalide par le régime de base de la Sécurité Sociale avec classement en troisième catégorie

SSC on BB (H1)
90

d'invalidité, qui reste définitivement incapable de se livrer à la moindre occupation ou au moindre travail lui procurant un gain ou un profit.

Article 16.3. Frais d'obsèques

En cas de décès du salarié, de son conjoint, de son partenaire de Pacs, de son concubin ou d'un enfant à charge de 12 ans et plus, il sera versé à la personne ayant assumé les frais d'obsèques, et le justifiant auprès de l'organisme assureur, une allocation d'un montant égal à 100 % du plafond mensuel de la sécurité Sociale en vigueur au jour du décès dans la limite des frais réellement engagés.

Pour les enfants à charge âgés de moins de 12 ans, le montant de cette allocation est limité aux Frais d'obsèques dûment justifiés.

Article 17. Garantie Incapacité de travail

En cas d'incapacité de travail du salarié pour cause de maladie, maladie professionnelle, d'accident ou d'accident de travail donnant lieu à indemnisation par le régime de base de la Sécurité Sociale, le salarié percevra, à l'issue d'une franchise fixe de 7 jours par arrêt, des indemnités journalières complémentaires à celles versées par le régime de base à hauteur de 80 % du salaire de référence défini à l'article 15 de la présente annexe.

Les indemnités journalières complémentaires sont versées sous déduction des indemnités journalières brutes versées par le régime de base de la Sécurité Sociale.

Le versement des indemnités journalières complémentaires sera maintenu, sous réserve du versement des prestations du régime de base de la Sécurité Sociale :

- jusqu'à la date de reprise du travail ou
- jusqu'au 1095^{ème} jour d'arrêt de travail ou
- jusqu'à la date de mise en invalidité du salarié par le régime de base de la Sécurité Sociale ou
- jusqu'à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse du régime de base de la Sécurité Sociale ou
- jusqu'au décès du salarié.

Il est précisé que le cumul des sommes reçues au titre du régime de base de la Sécurité Sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu, ne pourra conduire le salarié à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Le montant des indemnités journalières complémentaires pourra être diminué si cette limite est dépassée.

Dans l'hypothèse où le régime de base de la Sécurité Sociale réduirait le montant des indemnités journalières qu'il verse, le montant des indemnités journalières complémentaires pourra être diminué à due concurrence.

Article 18. Garantie invalidité-incapacité permanente professionnelle

En cas d'invalidité d'un salarié pour cause d'accident ou de maladie donnant lieu à un classement dans l'une des trois catégories d'invalidité par le régime de base de la Sécurité

SBc 01 5/1

Sociale, le salarié percevra une rente d'invalidité complémentaire à celle versée par ledit régime de base dans les conditions suivantes :

CLASSEMENT D'INVALIDITE DU SALARIE	MONTANT DE LA RENTE D'INVALIDITE COMPLEMENTAIRE
Invalidité de 2 ^e ou 3 ^e catégorie	80 % du salaire de référence sous déduction des prestations versées par le régime de base de la Sécurité Sociale
Invalidité de 1 ^{re} catégorie	60 % des prestations versées en cas d'invalidité de 2 ^e et 3 ^e catégories

En cas d'incapacité permanente professionnelle (IPP) d'un salarié résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ouvrant droit au versement de prestations par le régime de base de la Sécurité Sociale, il lui sera versé une pension d'invalidité complémentaire dans les conditions suivantes :

IPP DU SALARIE	MONTANT DE LA PENSION D'INVALIDITE COMPLEMENTAIRE
IPP dont le taux a été fixé par le régime de base de la Sécurité Sociale à 66 % ou plus	80 % du salaire de référence sous déduction des prestations versées par le régime de base de la Sécurité Sociale
IPP dont le taux a été fixé par le régime de base de la Sécurité Sociale entre 33 % (inclus) et 65 %	$3/2N \times (80 \% \text{ du salaire de référence} - \text{pension d'invalidité brute reconstituée, servie par le régime de base de la Sécurité Sociale en cas de 2ème catégorie d'invalidité}).$ <i>N = Taux d'incapacité permanente attribué au salarié par la Sécurité Sociale</i>

Il est précisé que le cumul des sommes reçues au titre du régime de base de la Sécurité Sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu, ne pourra conduire le salarié à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle. Le montant de la rente d'invalidité complémentaire pourra être diminué si cette limite est dépassée.

Le versement de la rente d'invalidité complémentaire sera suspendu en cas de suspension du versement de la pension servie par le régime de base de la Sécurité Sociale.

Le service des rentes est maintenu sous réserve du versement des prestations du régime de base de la Sécurité Sociale :

- jusqu'à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse du régime de base de la Sécurité Sociale sauf cumul emploi-retraite remplissant les conditions d'ouverture des droits aux prestations en espèces de la Sécurité Sociale,
- jusqu'au décès du salarié.

Article 19. Ouverture du droit à prestations

L'ouverture du droit à prestations est conditionnée à l'accomplissement par chaque bénéficiaire des formalités administratives exigées par l'organisme assureur, notamment en ce qui concerne les diverses obligations déclaratives, la transmission des pièces justificatives et l'accomplissement des contrôles médicaux.

H D

BB

smc

on

SU

Les formalités administratives à accomplir en cas de sinistre seront précisées dans une notice d'information établie par l'organisme assureur et remise au salarié par son employeur.

Article 20. Portabilité

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la Sécurité Sociale, les salariés des employeurs entrant dans le champ d'application de la présente annexe et couverts collectivement par les garanties prévoyance, bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions citées dans les articles ci-dessous.

Article 20.1. Durée – limites

Le maintien des garanties est applicable à compter du lendemain de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation de l'assurance chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez un même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder douze mois.

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

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

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

Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires en application du dispositif de prévoyance prévu par la présente annexe aient été ouverts chez le dernier employeur.

Article 20.2. Garanties maintenues

Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise.

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

HD
DB
JSC on SW

L'ancien salarié bénéficie des mêmes droits qu'avant la rupture du contrat de travail, donc des mêmes niveaux de garantie. Toutefois, le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités, au titre de l'arrêt de travail, d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au cours de la même période.

Article 20.3. Formalités de déclaration

L'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur qui met en œuvre la couverture dont il bénéficiait, à l'ouverture et au cours de la période de maintien de garanties, des conditions prévues à l'article 20.1 de la présente annexe, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après.

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

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

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

La suspension des allocations du régime d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien de couverture qui ne sera donc pas prolongée d'autant.

Article 20.4. Cotisations

Ce dispositif de maintien de couverture est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations, ainsi les anciens salariés bénéficient de la portabilité sans contrepartie de cotisation. Le coût lié à ce dispositif est intégré à la cotisation des entreprises et des salariés en activité.

Article 21. Maintien des garanties

Les garanties prévues par le présent régime de prévoyance sont suspendues en cas de suspension du contrat de travail du salarié.

Toutefois, elles seront maintenues, moyennant paiement des cotisations calculées selon les mêmes règles que celles applicables à la catégorie de personnel dont relève le salarié :

- au salarié dont le contrat de travail est suspendu, dès lors que pendant cette période de suspension, il bénéficie d'une rémunération partielle ou totale de la part de son employeur ou d'indemnités journalières ou de rentes versées par le régime de base de la Sécurité Sociale,
- au salarié en arrêt de travail pour maladie ou accident, invalidité/incapacité permanente professionnelle, qui bénéficie à ce titre des prestations en espèces de la Sécurité Sociale,
- au salarié dont le contrat de travail est suspendu dès lors qu'il bénéficie d'un revenu de remplacement versé par l'employeur en raison :

H.D.
DB
SBC 07 SU

- d'une situation d'activité partielle ou d'activité partielle de longue durée et dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires de travail sont réduits,
- ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur notamment reclassement, mobilité.

Il est précisé que l'assiette des cotisations et des prestations à retenir dans ce cas est celle du montant de l'indemnisation versée dans le cadre de la suspension du contrat de travail : indemnisation légale, le cas échéant complétée d'une indemnisation complémentaire ou conventionnelle versée par l'employeur.

Le maintien des garanties est assuré :

- tant que le contrat de travail du salarié n'est pas rompu ;
- en cas de rupture du contrat de travail, quand cette rupture intervient lorsque les prestations de la Sécurité Sociale au titre de la maladie, de l'accident ou de l'invalidité/incapacité permanente professionnelle, sont servies sans interruption depuis la date de rupture du contrat de travail.

En outre, ce maintien des garanties cesse dès la survenance de l'un des événements suivants :

- suspension ou cessation des prestations en espèces de la Sécurité Sociale ;
- date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité Sociale du salarié (1) ;
- décès du salarié ;

(1) La cessation à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité Sociale ne s'applique pas aux salariés en situation de cumul emploi-retraite remplissant les conditions d'ouverture des droits aux prestations en espèces de la Sécurité Sociale.

Article 22. Maintien de la couverture

Conformément aux dispositions de l'article 7 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques, dite « loi Evin », la résiliation ou le non-renouvellement du contrat collectif d'assurance que l'employeur a souscrit afin de couvrir les garanties prévoyance de la présente annexe, est sans effet sur le versement des prestations immédiates ou différées qui sont acquises ou nées durant son exécution.

Ainsi le principe est que les prestations de protection Sociale complémentaire, notamment les rentes, liées à la réalisation d'un sinistre survenu pendant la période de validité du contrat d'assurance de groupe ne peuvent être remises en cause par la résiliation ultérieure dudit contrat.

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

Conformément aux dispositions de l'article 5 de la loi Evin, les clauses des contrats collectifs d'assurance, permettant à l'employeur de couvrir ses obligations au titre de la présente annexe, devront prévoir les modalités et les conditions tarifaires selon lesquelles le

SBC GA BB AD SN

ou les organismes assureurs, maintiendront cette couverture, sans condition de période probatoire ni d'examen ou de questionnaires médicaux, au profit de la population concernée, sous réserve qu'ils en fassent la demande, avant la fin du délai de préavis, en cas de résiliation ou non-renouvellement dudit contrat collectif.

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

Article 23. Revalorisation des prestations

Les prestations d'indemnités journalières complémentaires, les rentes d'invalidité et les rentes d'éducation sont revalorisées dans les conditions prévues par le contrat de l'organisme assureur.

En cas de résiliation ou de non-renouvellement du contrat collectif d'assurance, auprès duquel l'employeur a décidé de s'assurer, le service des prestations est maintenu, conformément aux dispositions de l'article 22 de la présente annexe, au niveau atteint à la date d'effet de la résiliation jusqu'à la survenance d'un événement contractuellement prévu mettant fin à la garantie.

Article 24. Répartition des cotisations du régime

Pour les salariés non-cadres définis à l'article 14 de la présente annexe, les cotisations sont prises en charge à hauteur de 70 % par l'employeur et de 30 % par le salarié.

Pour les salariés cadres définis à l'article 14 de la présente annexe, les cotisations de la tranche A sont prises en charge à hauteur de 100 % par l'employeur, les cotisations de la tranche B sont prises en charge à hauteur de 60 % par l'employeur et de 40 % par le salarié.

Article 25. Information des assurés

Les parties rappellent que les employeurs sont tenus de remettre à leurs salariés un exemplaire de la notice d'information qui leur sera transmise par l'organisme assureur auprès duquel ils auront souscrit les garanties au titre de la présente annexe. Cette notice définit, notamment, lesdites garanties, leurs modalités d'entrée en vigueur, les formalités à accomplir, les exclusions ou limitations de garanties ainsi que les délais de prescription.

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

ARTICLE 2. DUREE DE L'ANNEXE

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

ARTICLE 3. ENTREE EN VIGUEUR

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du premier jour du mois civil qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

171
DB
SBC 07 SN

ARTICLE 4. REVISION ET DENONCIATION

Le présent avenant peut être révisé ou dénoncé à tout moment conformément aux dispositions légales.

ARTICLE 5. DEPOT ET EXTENSION

Les parties signataires procèdent au dépôt et à la demande d'extension du présent avenant. Il sera déposé auprès de la DREETS Bourgogne-Franche-Comté.

Fait à Morre, le 25/04/2024.

Suivent les signatures

ORGANISATION	NOM/PRENOM	SIGNATURE
LA COOPERATION AGRICOLE LAITIERE	CATTIN JEAN-BAPTISTE	
LA FEDERATION REGIONALE DES COOPERATIVES LAITIERES DU MASSIF JURASSIEN	CATTIN JEAN-BAPTISTE	
LA FGA-CFDT	BERTRAND Didier	
LA FNAF-CGT	MAZIN Gaëtan	
LA CFE-CGC	DUVOT Hervé	
LA FGTA-FO	VERNIER Sylvain	

HT D

BB

Soc en SN