

## Guide pratique de l'employeur

### **Salariés non cadres des entreprises et exploitations de polyculture et d'élevage, des exploitations maraîchères et de cultures légumières de plein champs et des CUMA du département de l'Eure**



## TABLE DES MATIÈRES

<b>PRÉAMBULE</b> .....	<b>3</b>
<b>1 • PRÉSENTATION DES GARANTIES</b> .....	<b>4</b>
ARTICLE 1-1 GARANTIE INCAPACITÉ TEMPORAIRE DE TRAVAIL .....	4
1-1-1 • BÉNÉFICIAIRES .....	4
1-1-2 • ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA GARANTIE .....	4
1-1-3 • MONTANT DE LA GARANTIE .....	4
1-1-4 • MAINTIEN DES GARANTIES .....	4
ARTICLE 1-2 GARANTIE INCAPACITÉ PERMANENTE DE TRAVAIL .....	4
1-2-1 • BÉNÉFICIAIRES .....	4
1-2-2 • ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA GARANTIE .....	4
1-2-3 • MONTANT DE LA GARANTIE .....	5
1-2-4 • MAINTIEN DE LA GARANTIE .....	5
ARTICLE 1-3 GARANTIE DÉCÈS .....	5
1-3-1 • LE CAPITAL DÉCÈS .....	6
1-3-2 • LA RENTE D'ÉDUCATION .....	7
1-3-3 • L'INDEMNITÉ FRAIS D'OBSÈQUES .....	7
1-3-4 • EXCLUSIONS DE GARANTIE .....	7
ARTICLE 1-4 CESSATION DES GARANTIES .....	7
ARTICLE 1-5 DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES EN CAS DE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL .....	7
<b>2 • GESTION DES GARANTIES</b> .....	<b>8</b>
ARTICLE 2-1 DÉCLARATION DES ENTRÉES ET SORTIES DE PERSONNEL .....	8
ARTICLE 2-2 LES PRESTATIONS .....	8
<b>3 • COTISATIONS</b> .....	<b>8</b>
ARTICLE 3-1 MONTANT DES COTISATIONS .....	9
ARTICLE 3-2 PAIEMENT DES COTISATIONS .....	9
ARTICLE 3-3 STATUT FISCAL ET SOCIAL DES GARANTIES .....	9
3-3-1 • STATUT FISCAL ET SOCIAL DES COTISATIONS .....	9
3-3-2 • STATUT FISCAL ET SOCIAL DES PRESTATIONS .....	9
<b>4 • VOS CONTACTS</b> .....	<b>11</b>



## P R É A M B U L E

Les partenaires sociaux du département de l'Eure ont souhaité permettre à tous les salariés non cadres des exploitations agricoles, affiliées au régime agricole de protection sociale et entrant dans le champ d'application professionnel défini par la convention collective du 28 juin 1985 et ses avenants ultérieurs, énumérées ci-dessous :

- Entreprises et exploitations de polyculture et d'élevage ;
- Exploitations maraîchères et de cultures légumières de plein champ ;
- Les CUMA ;

**Cette décision a fait l'objet d'un accord départemental de prévoyance en date du 9 juillet 2009.**

Cet accord a pour objectif d'améliorer les conditions d'indemnisation des salariés en incapacité temporaire et permanente de travail et en cas de décès.

Il entre en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2010 et est mis en œuvre par AGRI PRÉVOYANCE dans le cadre d'un contrat collectif :

- **à adhésion obligatoire** pour l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application professionnel et territorial dudit accord ;
- **à affiliation obligatoire** pour l'ensemble des salariés non cadres de ces entreprises, tels que définis par l'accord.

Les partenaires sociaux ont désigné en qualité de co-assureurs des garanties AGRI PRÉVOYANCE (21, rue de la Bienfaisance – 75382 PARIS Cedex 08) et ANIPS (4-6 avenue d'Alsace – 92033 La Défense Cedex), respectivement à hauteur de 50% et de 50%, AGRI PRÉVOYANCE étant apériteur du régime.

La rente d'éducation est assurée par l'OCIRP, organisme Commun des Institutions de rente et de Prévoyance (10, rue Cambacérès – 75008 PARIS).

AGRI PRÉVOYANCE, l'ANIPS et l'OCIRP sont soumis au contrôle de l'Autorité de Contrôle des Assurances et des Mutuelles (ACAM), sise, 61, rue Taitbout - 75009 PARIS.

AGRI PRÉVOYANCE délègue, dans le cadre d'une convention de gestion nationale, l'appel des cotisations de l'ensemble des garanties et le versement des prestations incapacité temporaire de travail aux caisses de Mutualité Sociale Agricole.

Le règlement des prestations incapacité permanente et décès est effectué par AGRICA, pour le compte d'AGRI PRÉVOYANCE.

Ce guide vous permettra de prendre connaissance des garanties de ce régime et des modalités de sa mise en œuvre au niveau de votre entreprise. Il se compose de trois parties :

- le Titre 1 : Présentation des garanties ;
- le Titre 2 : Gestion des garanties ;
- le Titre 3 : Cotisations.

La notice d'information qui accompagne ce guide doit, quant à elle, être remise à chacun de vos salariés.

# 1 • PRÉSENTATION DES GARANTIES

## Article 1-1

### GARANTIE INCAPACITÉ TEMPORAIRE DE TRAVAIL

#### 1-1-1 • Bénéficiaires

Cette garantie sera attribuée à tous les salariés non cadres, sans condition d'ancienneté dans l'entreprise.

#### 1-1-2 • Entrée en vigueur de la garantie

La garantie incapacité temporaire de travail entre en vigueur :

- dès le 1<sup>er</sup> jour d'arrêt en cas d'accident du travail, d'accident de trajet, ou de maladie professionnelle ;
- à compter du 4<sup>ème</sup> jour d'arrêt en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

#### 1-1-3 • Montant de la garantie

L'indemnisation globale (indemnités journalières versées par le régime de base ainsi que les indemnités complémentaires AGRI PRÉVOYANCE) est égale à 80% du salaire retenu pour le calcul des indemnités journalières légales, pendant 135 jours.

Puis à l'issue de cette première période d'indemnisation et jusqu'à la fin de la perception des indemnités journalières versées par la MSA et au maximum pendant 1095 jours, le salarié bénéficiaire d'une garantie de salaire équivalent à 75% du salaire journalier retenu par la CMSA pour le calcul des indemnités journalières toujours sous déduction des prestations servies par la MSA.

Le salaire journalier de référence est égal au salaire journalier calculé par la MSA.

En tout état de cause, les prestations allouées par la MSA et par AGRI PRÉVOYANCE au salarié ne peuvent avoir pour effet de porter le total des indemnités nettes à une somme supérieure à la rémunération nette perçue avant l'incapacité temporaire de travail.

La revalorisation des indemnités journalières complémentaires s'effectue selon les mêmes modalités que les indemnités journalières du régime de base.

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

#### 1-1-4 • Maintien des garanties

En cas de rupture du contrat de travail intervenant avant la fin de la période d'indemnisation, les indemnités journalières complémentaires continuent à être versées tant que dure le versement des indemnités journalières du régime de base.

## Article 1-2

### GARANTIE INCAPACITÉ PERMANENTE DE TRAVAIL

Cette garantie assure le versement d'une **pension mensuelle complémentaire** à la pension ou à la rente servie par le régime de base, au titre de l'assurance Invalidité ou de l'assurance Accidents du travail et Maladies professionnelles.

#### 1-2-1 • Bénéficiaires

Cette garantie sera attribuée à tous les salariés non cadres, sans condition d'ancienneté dans l'entreprise.

#### 1-2-2 • Entrée en vigueur de la garantie

La garantie incapacité permanente de travail entre en vigueur dès la date de reconnaissance d'un état d'incapacité permanente par le régime de base au titre :

- d'une pension d'invalidité catégorie 1, 2 ou 3 reconnue par le régime de base ;
- d'une rente accident du travail pour incapacité dont le taux d'incapacité permanente, au sens de l'article L.434-2 du Code de la Sécurité Sociale, est au moins égal à 66,66%.

### **1-2-3 • Montant de la garantie**

Le montant total des prestations perçues (pension ou rente du régime de base ainsi que la pension ou rente versée par AGRI PRÉVOYANCE) est égal à 75% du salaire brut du salarié.

Le salaire mensuel brut, retenu pour le calcul des prestations complémentaires (pension d'invalidité ou rente accident du travail), correspond au douzième des salaires bruts des 12 derniers mois civils précédant l'arrêt de travail et ayant donné lieu à cotisations.

En tout état de cause, l'indemnisation du salarié prévue ci-dessus ne peut avoir pour effet de lui servir un revenu de remplacement net (pension ou rente du régime de base ainsi que la pension ou rente versée par AGRI PRÉVOYANCE) supérieur à sa rémunération nette perçue avant l'incapacité permanente.

La pension d'invalidité complémentaire est versée mensuellement dès la date de reconnaissance de l'incapacité permanente par le régime de base et jusqu'à la date d'attribution d'une pension retraite par l'Assurance Retraite.

La revalorisation de la pension complémentaire s'effectue selon les mêmes modalités que celle du régime de base.

### **1-2-4 • Maintien de la garantie**

Cette pension complémentaire est maintenue à l'intéressé aussi longtemps qu'il perçoit une pension ou une rente du régime de base.

Elle est suspendue si le régime de base suspend le versement de sa propre prestation.

Elle cesse, en tout état de cause, à la date de liquidation de la pension vieillesse du régime de base.

#### **Article 1-3**

#### **GARANTIE DÉCÈS**

Cette garantie, qui couvre selon le cas le risque décès du salarié ou d'un de ses ayants droit, comprend les prestations suivantes :

- un capital décès ;
- une rente éducation ;
- une indemnité frais d'obsèques.

La notion d'enfant à charge se définit de la façon suivante :

Par « enfant », il faut entendre :

- 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 16<sup>ème</sup> anniversaire ;
- L'enfant dont la qualité d'ayant droit du salarié a été reconnue par le régime de base.

Sont considérés comme « à charge » :

- Les enfants âgés de moins de 18 ans, quelle que soit leur situation ;
- Les enfants jusqu'à leur 26<sup>ème</sup> anniversaire, et sous condition, soit :
  - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
  - d'être en apprentissage ;
  - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et d'autre part l'acquisition d'un savoir faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
  - d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré : inscrits à Pôle emploi comme demandeurs d'emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle ;
  - d'être employés dans un Centre d'Aide par le Travail ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés.

- Les enfants invalides, en cas d'invalidité équivalente à l'invalidité de deuxième ou troisième catégorie de la Sécurité Sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civile.

### 1-3-1 • Le capital décès

#### ● Ouverture du droit

En cas de décès, un capital est ouvert du chef du salarié dont le décès survient pendant sa période d'affiliation, et ceci, sans condition d'ancienneté.

Si le contrat de travail est rompu, la garantie est maintenue :

- dès lors que le salarié est indemnisé au titre de la garantie incapacité temporaire ou permanente de travail.

#### ● Bénéficiaires

Le capital de base est versé comme suit :

- en présence d'un conjoint et/ou de descendants survivants, ci-après désignés « bénéficiaires prioritaires » :
- en totalité au conjoint survivant non séparé de corps, si le salarié n'a pas notifié de répartition à l'Institution entre les bénéficiaires prioritaires ;
- entre le conjoint, qui ne peut se voir attribuer moins de 50% du capital, et les descendants, si le salarié a notifié à l'Institution une répartition.

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

Le cocontractant d'un PACS ou à défaut le concubin justifiant d'au moins deux ans de vie commune ou d'un enfant né de leur union, est assimilé au conjoint non séparé de corps.

- en cas d'absence de bénéficiaires prioritaires, le capital est attribué dans l'ordre suivant :
- aux bénéficiaires désignés par le salarié ;
- aux héritiers.

Si une des personnes désignées est décédée au jour du versement du capital de base, sa fraction de capital est répartie par parts égales entre les bénéficiaires restants.

#### CAS PARTICULIER :

- Invalidité absolue définitive :

En cas d'invalidité absolue et définitive (3ème catégorie) ou d'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle au taux de 66%, constatées par le régime de base de la 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 et ses majorations peuvent lui être versés, sur sa demande, de façon anticipée en 24 mensualités. Le paiement anticipé du capital décès met fin à la prestation capital décès.

Si le salarié venait à décéder avant la liquidation de sa retraite de base sans avoir perçu la totalité du capital décès de base, la part correspondant au reliquat serait versée à ses bénéficiaires.

Si l'invalidité cessait d'être absolue et définitive postérieurement au versement par anticipation du capital décès et avant la liquidation de la retraite de base, les bénéficiaires ne pourraient plus prétendre au versement du capital décès.

- Garantie « double effet »

En cas de décès du conjoint ou du partenaire du salarié lié par un pacte civil de solidarité (PACS), sous réserve que cet événement se produise simultanément (dans les 24 heures qui précèdent ou suivent le décès du salarié) ou postérieurement, il est versé au profit du ou des enfants à charge un capital décès supplémentaire égal au capital décès ci-dessous.

#### ● Montant

Le montant du capital décès est fonction du salaire annuel brut et de la situation de famille du salarié.

En effet, le contrat prévoit un capital de base auquel peuvent s'ajouter des majorations familiales.

Ce capital est versé aux bénéficiaires, sur leur demande.

Son montant est égal à 100% du salaire annuel brut.

Le salaire brut pris en compte est celui des quatre derniers trimestres civils précédant le décès, ou le cas échéant l'arrêt de travail pour maladie ou accident, et ayant donné lieu à cotisations.

### **Majorations familiales**

Le montant de ce capital décès est majoré de 25% par enfant à charge au moment du décès.

Les majorations familiales sont directement versées à l'enfant à charge si ce dernier est majeur, ou à son représentant légal, s'il est mineur.

#### **1-3-2 • La rente d'éducation**

##### **● Ouverture du droit**

En cas de décès, quelle qu'en soit l'origine, d'un salarié il est versé aux enfants à charge une rente annuelle.

##### **● Bénéficiaires**

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

Au jour du décès du salarié, chacun des enfants à charge, au sens du régime, bénéficie d'une rente annuelle d'éducation.

##### **● Montant**

Il est versé à chacun des enfants, reconnus à charge au jour du décès, une rente annuelle égale à :

- 4,5% du plafond annuel de sécurité sociale jusqu'au 11<sup>ème</sup> anniversaire ;
- 6,5% du plafond annuel de sécurité sociale du 11<sup>ème</sup> au 18<sup>ème</sup> anniversaire;
- 9% du plafond annuel de sécurité sociale du 18<sup>ème</sup> au 26<sup>ème</sup> anniversaire, si poursuite d'étude ou événement assimilé.

La rente éducation est versée directement à l'enfant s'il est majeur, ou à son représentant légal, s'il est mineur.

#### **1-3-3 • L'indemnité frais d'obsèques**

##### **● Ouverture du droit**

Une indemnité frais d'obsèques est accordée au salarié, sans condition d'ancienneté.

##### **● Bénéficiaires**

Suite au décès du conjoint non séparé de corps, du cocontractant d'un PACS, à défaut du concubin justifiant d'au moins deux ans de vie commune, ou des enfants à charge du salarié il est versé une indemnité frais d'obsèques.

Cette indemnité est versée au participant à condition qu'il ait lui-même supporté les frais d'obsèques et déposé une demande d'indemnité dans les six mois qui suivent le décès.

##### **● Montant**

Le montant de l'indemnité frais d'obsèques est égal à 100% du plafond mensuel de Sécurité Sociale en vigueur au moment du décès.

#### **1-3-4 • Exclusions de garantie**

Sont garantis par l'Institution tous les risques de décès, à l'exclusion de ceux résultant :

- 1° de la guerre civile ou étrangère ;
- 2° du fait volontaire du bénéficiaire ;
- 3° du fait volontaire du salarié, le décès résultant du suicide du salarié étant couvert.

#### **Article 1-4**

##### **CESSATION DES GARANTIES**

Les garanties cessent dès le lendemain du jour suivant :

- la rupture du contrat de travail pour quelle que cause que ce soit à l'exception des situations de maintien des garanties énumérées aux 1-1-4 et 1-3-1 ;
- le décès.

La cotisation du mois, au cours duquel l'évènement est intervenu, reste due.

#### **Article 1-5**

##### **DISPOSITIONS SPECIFIQUES EN CAS DE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

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 peuvent continuer à être accordées, sous réserve que le salarié en fasse la demande et qu'il règle la totalité de la cotisation correspondante.

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident ne donnant pas lieu à complément de salaire par l'employeur et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties sont maintenues sans versement de cotisation.

En cas de suspension du contrat de travail d'une durée supérieure à un mois civil donnant lieu à complément de salaire à la charge de l'employeur, le bénéfice de la garantie décès est maintenu avec versement des cotisations correspondantes. Toutefois en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident (toutes origines) et maternité la garantie est maintenue sans versement de cotisation.

## 2 • GESTION DES GARANTIES

### Article 2-1

#### DÉCLARATION DES ENTRÉES ET SORTIES DE PERSONNEL

C'est **auprès de la caisse de MSA (Mutualité Sociale Agricole)** que vous devez déclarer les entrées et les sorties de votre personnel.

Cette déclaration est valable pour le régime obligatoire et le régime complémentaire.

Dès que vous avez connaissance de la date de départ d'un salarié de votre entreprise, il est indispensable de le signaler au plus vite à votre caisse de MSA (par fax ou courrier) en énumérant vos coordonnées, celles du salarié concerné (Nom, prénom et numéro d'Assuré Social), ainsi que le **motif de la résiliation de son contrat de travail.**

### Article 2-2

#### LES PRESTATIONS

##### Gestion des prestations Incapacité Temporaire

Les indemnités journalières complémentaires sont versées, par votre caisse de MSA, au même destinataire et simultanément aux indemnités journalières légales, sans formalités supplémentaires.

Vous êtes informés de leur versement au moyen d'un bordereau trimestriel transmis par la Caisse de MSA.

##### Gestion des prestations Incapacité Permanente

Les prestations Incapacité Permanente sont réglées directement par AGRI PRÉVOYANCE en complément des prestations du régime de base.

##### Gestion des prestations Décès

Lors du décès d'un salarié, nous vous invitons à inciter la famille du défunt à contacter AGRI PRÉVOYANCE dans de brefs délais afin que les prestations Capital décès et Rente éducation puissent être payées rapidement au(x) bénéficiaire(s).

Concernant l'indemnité frais d'obsèques, la personne qui aura supporté les frais d'obsèques doit contacter AGRI PRÉVOYANCE pour le versement de cette prestation.

Le règlement de la prestation est effectué au(x) bénéficiaire(s) désigné(s) dans les quinze jours suivant la date de réception de l'intégralité des pièces justificatives par l'Institution.

## 3 • COTISATIONS

### Article 3-1

#### MONTANT DES COTISATIONS

Les cotisations servant au financement des garanties du régime de prévoyance sont assises sur la totalité des rémunérations brutes entrant dans l'assiette des cotisations du régime de base de Sécurité Sociale.



Leur montant est déterminé comme suit :

Prévoyance	Taux global	Part employeur	Part salarié
Décès Indemnité obsèques	0,23%	0,23%	-
Rente éducation	0,24%	0,05%	0,19%
Incapacité mensualisation	0,45%	0,45%	-
Incapacité - relais mensualisation	0,34%	-	0,34%
Invalidité	0,40%	-	0,40%
Assurance charges sociales patronales	0,24%	0,24%	-
<b>Total</b>	<b>1,90%</b>	<b>0,97%</b>	<b>0,93%</b>

### Article 3-2

#### PAIEMENT DES COTISATIONS

Les cotisations à la charge du salarié sont déduites par l'employeur sur le bulletin de salaire sous une rubrique « prévoyance » distincte des cotisations sociales obligatoires.

L'employeur a la responsabilité du versement total des cotisations (part patronale et part salariale).

Chaque trimestre, la MSA, en tant que délégataire de gestion, appelle les cotisations correspondantes conjointement aux cotisations légales et conventionnelles.

Ainsi, pour chaque garantie et pour chacun de vos salariés, cet appel de cotisation indique le montant de la cotisation globalement due.

### Article 3-3

#### STATUT FISCAL ET SOCIAL DES GARANTIES

##### 3-3-1 • Statut fiscal et social des cotisations

###### ● Statut fiscal

Les cotisations servant à financer des couvertures de prévoyance complémentaire bénéficient d'un statut fiscal et social avantageux.

Les cotisations à un régime collectif obligatoire de prévoyance :

- sont déductibles du bénéfice imposable pour l'entreprise ;

#### CSG prévoyance :

7,5% de 97% de (0,23% + 0,05%) soit de 0,28%

#### CRDS prévoyance :

0,5% de 97% de (0,23% + 0,05%) soit de 0,28%

Enfin, pour les entreprises occupant plus de 9 salariés, la part de la cotisation Prévoyance financée par l'employeur, est soumise au paiement de la taxe de prévoyance de 8% instaurée en 1996.

**TCP prévoyance : 8% de 0,28%**

###### ● Statut social

Les cotisations patronales versées à un régime collectif obligatoire de prévoyance sont exclues de l'assiette des cotisations de Sécurité Sociale à hauteur d'une fraction n'excédant pas un montant égal à la somme de 6% du plafond annuel de la Sécurité Sociale (PASS) et de 1,5% de la rémunération annuelle soumise à cotisation de sécurité sociale, sans que le total ainsi obtenu ne puisse excéder 12% de ce même plafond.

##### 3-3-2 • Statut fiscal et social des prestations

###### ● Statut fiscal

Exception faite des capitaux décès, toutes les prestations sont soumises à l'impôt sur le revenu.

Sachez que la MSA effectue les formalités suivantes :

- Envoi aux salariés concernés d'une notification annuelle récapitulant les indemnités journalières complémentaires (et obligatoires) versées.
- Déclaration annuelle à l'administration fiscale des indemnités journalières complémentaires (et obligatoires) qui ont

été versées, que ces prestations aient été versées aux salariés ou aux employeurs subrogés dans les droits de ces derniers.

### ● Statut social

Seules sont soumises à cotisations de sécurité sociale, les indemnités journalières complémentaires versées dans le cadre de la garantie incapacité de travail, au prorata de la contribution patronale.

En effet, les indemnités journalières correspondant à la part patronale de financement de la garantie incapacité de travail temporaire sont considérées comme ayant le caractère d'un salaire. Cette part des indemnités journalières est donc soumise à toutes les cotisations légales et conventionnelles.

Afin de vous éviter le calcul de ces cotisations sociales, la garantie incapacité de travail est complétée par l'assurance des charges sociales patronales.

Ces charges sociales patronales dues sur les indemnités journalières complémentaires sont payées directement par AGRI PRÉVOYANCE à la Caisse de MSA sans autre formalité de la part des employeurs.

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

*« Ce guide n'a qu'une valeur indicative, il est rédigé en fonction de la législation et de la réglementation en vigueur au jour de sa rédaction. »*

## 4 • VOS CONTACTS

Si vous souhaitez obtenir des renseignements complémentaires sur ces garanties, n'hésitez pas à prendre contact pour tous renseignements ou questions relatives :

### ● À LA MISE EN PLACE DE VOTRE GARANTIE

**Contacteur AGRICA au 0 821 200 360** (56 secondes à 0,112 € puis 0,09 €/min)

De novembre 2009 à juin 2010 - De 9 heures à 17 heures du lundi au vendredi

### ● AUX PRESTATIONS D'INCAPACITÉ PERMANENTE DE TRAVAIL

**Contacteur AGRICA au 01 71 21 51 99 ou 01 71 21 51 28**

### ● AUX PRESTATIONS DÉCÈS

**Contacteur AGRICA au 01 71 21 87 91**

### ● AUX PRESTATIONS D'INCAPACITÉ TEMPORAIRE DE TRAVAIL

**Contacteur votre caisse de MSA**

### ● AUX COTISATIONS

**Contacteur votre caisse de MSA**

L'affiliation à AGRI PRÉVOYANCE permet à vos salariés d'avoir accès à nos services d'Action Sociale. Confronté à une situation difficile, il leur est possible de bénéficier d'une aide, notamment dans les cas suivants :

- Accompagnement hospitalier
- Aide à la famille (enfants en difficulté, placements vacances),
- Dettes engendrées par un problème de santé,
- Réinsertion professionnelle suite à un accident du travail.

### Contact Action Sociale :

**Tél. : 01 71 21 88 20**

**E-mail : [actionsociale.blf@groupagricom.com](mailto:actionsociale.blf@groupagricom.com)**





**AGRI PRÉVOYANCE**  
**Groupe AGRICA**

21, rue de la Bienfaisance  
75382 Paris cedex 08  
Tél. : 01 71 21 00 00  
Fax : 01 71 21 00 01

[www.groupagric.com](http://www.groupagric.com)

AGRI PRÉVOYANCE - institution de prévoyance régie par le Code Rural  
Membre du GIE AGRICA GESTION - RCS Paris 493 373 682