

Convention collective régionale

**IDCC : 8113. – EXPLOITATIONS DE MARAÎCHAGE, ARBORICULTURE,
HORTICULTURE, PÉPINIÈRES ET CRESSICULTURE
(Ile-de-France)**

(8 septembre 2006)

(Etendue par arrêté du 10 janvier 2007,
Journal officiel du 4 février 2007)

AVENANT N° 6 DU 2 JUIN 2014

NOR : *AGRS1497237M*
IDCC : *8113*

PRÉAMBULE

Pour se mettre en conformité avec 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, les partenaires sociaux signataires se sont accordés pour procéder à des aménagements de l'accord collectif de prévoyance du 30 janvier 2008. Certaines modifications prennent en compte des dispositions de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

Ainsi :

- les cotisations évoluent, afin d'intégrer la portabilité santé ;
- les cas de dispense d'affiliation sont mis à jour ;
- les conditions de maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail sont modifiées ;
- des précisions sont apportées sur le calcul du capital décès ;
- les modalités de calcul de la garantie invalidité (incapacité permanente de travail) sont modifiées.

Article 1^{er}

Dans l'article 3 « Incapacité permanente », le paragraphe suivant est ajouté :

« Le salaire mensuel brut de référence est égal au douzième 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 2

Dans l'article 4 « Décès », le sixième paragraphe du A « Capital décès » concernant le salaire pris en compte est abrogé et remplacé par :

« Le salaire pris en compte correspond aux 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 intervenant avant 12 mois d'ancienneté, le capital est calculé sur la base du salaire moyen mensuel du salarié multiplié par 12. »

Article 3

Il est ajouté un article 6 *bis* relatif aux suspensions du contrat de travail rédigé comme suit :

« Article 6 *bis*

Suspension du contrat de travail

1. Suspension du contrat de travail pour un motif non lié à une maladie ou à un accident

En cas de suspension du contrat de travail pour l'un des cas de congés prévus par les dispositions légales ne donnant pas lieu à maintien en tout ou partie du salaire par l'employeur, le salarié bénéficie des garanties complémentaires frais de santé pendant les 3 premiers mois de la suspension du contrat sans versement de cotisation.

Après cette période et pendant la période de suspension restant à courir, il peut demander à l'organisme assureur à continuer à bénéficier de la garantie complémentaire santé en s'acquittant directement de la cotisation globale.

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

2. Suspension du contrat pour motif de maladie, accident (toutes origines) ou maternité

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 présent accord en cas de décès et d'incapacité permanente professionnelle et la garantie complémentaire santé sont maintenues sans versement de cotisation pour tout mois complet civil d'absence. Si l'absence est inférieure à 1 mois, la cotisation prévoyance est calculée sur le salaire et/ou le complément de salaire versé(s) par l'employeur, et la cotisation forfaitaire santé est due intégralement. »

Article 4

Il est ajouté un article 7 *bis* « Portabilité » rédigé comme suit :

« Article 7 *bis*

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. Ces dispositions figurent à l'annexe I pour information.

Pour bénéficier des prestations, le demandeur d'emploi bénéficiant du maintien des garanties doit fournir l'ensemble des justificatifs demandés au salarié, auxquels s'ajoute le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations demandées sont dues.

La portabilité fera l'objet d'une ligne budgétaire et d'un compte de résultats spécifiques. »

Article 5

Il est ajouté une annexe I ainsi rédigée reprenant les dispositions de la portabilité :

« ANNEXE I

Dispositions légales sur la portabilité
(art. L. 911-8 du code de la sécurité sociale)

Les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, par la complémentaire santé bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couver-

ture 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.

Ces dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficiaient effectivement des garanties à la date de cessation du contrat de travail. »

Article 6

L'article 6 « Complémentaire frais de santé » est modifié comme suit dans ses parties C et D :

« C. – Dispenses d'affiliation

Des dispenses d'affiliation à la complémentaire frais de santé sont possibles à la demande des salariés ou, le cas échéant, des apprentis se trouvant dans l'une des situations suivantes :

- le salarié (sous réserve d'en apporter la preuve) bénéficiaire en tant qu'ayant droit d'une couverture complémentaire collective et obligatoire ou :
 - du régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, du régime complémentaire maladie des industries électriques et gazières ;
 - des dispositifs de protection sociale complémentaire souscrits avec la participation des employeurs publics par des fonctionnaires, des agents de droit public de l'Etat et de ses établissements publics ;
 - des dispositifs de protection sociale complémentaire souscrits avec la participation des collectivités territoriales par des fonctionnaires, des agents non titulaires de droit public et de droit privé des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ;
 - d'un contrat d'assurance de groupe instauré au profit des travailleurs non salariés des professions non agricoles ;
- le salarié bénéficiaire de la CMUC ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé visée à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale. Dès lors que les salariés perdent le bénéfice de la CMUC, ils doivent être affiliés à la garantie frais de santé s'ils justifient de la condition d'ancienneté de 6 mois ;
- le salarié bénéficiaire d'une couverture complémentaire santé obligatoire du fait d'une autre activité, hors champ d'application du présent accord, exercée simultanément ;
- le salarié à temps partiel ayant 6 mois d'ancienneté et plus dès lors que sa cotisation complémentaire santé est égale ou supérieure à 10 % de sa rémunération brute.

En cas d'augmentation de la rémunération du salarié à temps partiel, notamment du fait de l'augmentation de sa durée de travail, si la cotisation représente moins de 10 % de celle-ci de façon pérenne (calcul sur 12 mois continus), le salarié devra alors obligatoirement cotiser à l'assurance complémentaire santé.

Le caractère collectif n'est toutefois pas remis en cause lorsque, par dérogation à la notion de contribution uniforme pour tous les salariés, l'employeur décide de prendre en charge l'intégralité de la cotisation due dès lors que la situation inverse conduirait le salarié à acquitter une cotisation au moins égale à 10 % ;

- les salariés en contrat à durée déterminée, y compris les apprentis, ayant 6 mois d'ancienneté et moins de 12 mois d'ancienneté ;
- le salarié ou l'apprenti en contrat à durée déterminée d'une durée supérieure à 12 mois et bénéficiant d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs (sous réserve d'en apporter la preuve) ;
- les salariés membres d'un couple travaillant dans la même entreprise, l'un d'eux pouvant être assuré en qualité d'ayant droit.

Pour les salariés à employeurs multiples relevant du champ d'application du présent accord, le salarié et un seul de ses employeurs cotisent auprès de l'organisme désigné. Il s'agira de l'employeur chez lequel le salarié acquiert en premier la condition d'ancienneté requise pour bénéficier du régime, sauf accord entre les employeurs et le salarié.

La mise en œuvre d'un de ces cas de dispense ne peut avoir lieu que sur demande expresse de la part du salarié concerné, qui devra produire chaque année auprès de son employeur les justificatifs permettant de vérifier les conditions de la dispense. En cas de non-renouvellement de la demande d'exclusion et des justificatifs, le salarié cotisera obligatoirement au régime frais de santé le premier jour du mois civil suivant.

Si le salarié ne remplit plus les conditions de dispense d'affiliation, il doit en informer l'employeur, et il devra alors obligatoirement cotiser à l'assurance complémentaire santé à compter du premier jour du mois civil suivant.

Dans les cas de dispense précités, les cotisations correspondantes ne sont dues ni par le salarié ni par l'employeur.

D. – Maintien des garanties

Les garanties cessent après la rupture du contrat de travail ou en cas de décès du salarié.

A l'issue de la cessation des garanties ou d'une période de maintien au titre de la portabilité déclaré à l'institution, peuvent continuer à bénéficier de cette couverture à titre individuel et moyennant un tarif global majoré de 50 %, sans condition de durée :

1. Les anciens salariés bénéficiaires, à condition d'en faire la demande dans les 6 mois de la rupture du contrat de travail :

- d'une rente incapacité de travail ou d'invalidité ;
- d'une pension de retraite ;
- s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement.

2. Les ayants droit de l'assuré décédé, à condition d'en faire la demande dans les 6 mois du décès. »

Article 7

Dans l'article 7 « Cotisations et organisme gestionnaire », le tableau comprenant le forfait de la complémentaire frais de santé est abrogé et remplacé par celui-ci :

(En euros, par mois.)

COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ	TOTAL	PART PATRONALE	PART SALARIALE
Cotisation santé HT	67,75	20,32	47,43
Cotisation portabilité HT	1,36	0,41	0,95
Cotisation globale HT	69,11	20,73	48,38
Cotisation TTC (CMU incluse)	73,44	22,03	51,41

Article 8

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui prendra effet à compter du premier jour du trimestre civil suivant l'arrêté d'extension, excepté pour les articles 4 et 7 qui prendront effet à l'entrée en vigueur des dispositions légales auxquelles ils font référence.

Fait à Paris, le 2 juin 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FRSEA d'Ile-de-France.

Syndicats de salariés :

URSAF CGT ;

SNCEA CFE-CGC ;

CFTC-Agri ;

SFPAH CFDT.