

Convention collective

**IDCC : 8251. – EXPLOITATIONS FORESTIÈRES
ET PROPRIÉTAIRES FORESTIERS SYLVICULTEURS
(Basse-Normandie et Orne)**

(18 juillet 1977)

(Etendue par arrêté du 21 mars 1978,
Journal officiel du 20 avril 1978)

AVENANT N° 68 DU 27 MAI 2016

NOR : AGRS1797008M

IDCC : 8251

Entre

Groupement des exploitants forestiers et scieurs bas normands

Syndicat des propriétaires forestiers sylviculteurs de l'Orne

D'une part, et

UR CFTC de Basse-Normandie

UR FO de Basse-Normandie

SNCEA CFE-CGC

USRAF CGT de Normandie

D'autre part,

il a été convenu de ce qui suit :

PRÉAMBULE

Dans le cadre de l'avenant 4 à l'accord national en date du 15 septembre 2015, les organisations professionnelles et syndicales de salariés ont décidé de mettre en conformité la convention collective du 18 juillet 1977.

En conséquence, l'article 16 de la convention collective de travail du 18 juillet 1977 est modifié comme suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Les dispositions de l'article 16 de la convention collective en son 1^{er} alinéa sont remplacées comme suit :

« Les dispositions de l'article 16 s'appliquent à l'ensemble des salariés agricoles relevant du champ d'application de la présente convention collective, non affiliés à l'AGIRC.

Sont donc exclus du dispositif prévoyance :

- les cadres et personnels relevant de la convention collective du 2 avril 1952 et 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 ;
- les salariés tels que définis ci-dessus relevant d'un accord collectif étendu plus favorable ;
- les VRP et bûcherons-tâcherons relevant d'autres dispositions conventionnelles. »

Article 2

Garanties

Le paragraphe A « Garantie incapacité » et le paragraphe B « Garantie incapacité temporaire de travail : relais mensualisation » sont complétés de la mention suivante :

« La condition d'ancienneté est réputée acquise au 1^{er} jour du mois civil suivant celui au cours duquel le salarié acquiert 6 mois d'ancienneté. »

Le paragraphe D « Garantie décès », en son premier alinéa « capital décès » est complété comme suit :

« Par ailleurs, en cas de perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA), le salarié peut percevoir à sa demande, par anticipation, le capital prévu ci-dessus. En tout état de cause, ce versement anticipé met fin à la garantie en cas de décès.

Pour l'application des dispositions du présent dispositif prévoyance, il faut entendre par ayants droit :

- le conjoint : personne liée au bénéficiaire par les liens du mariage (art. 143 du code civil), non séparé(e) de corps ou non divorcé(e) par un jugement définitif passé en force de chose jugée exerçant ou non une activité professionnelle ;
- le cocontractant d'un Pacs (le "pacsé") : personne ayant conclu avec le bénéficiaire un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7 du code civil, exerçant ou non une activité professionnelle ;
- le concubin : personne vivant avec le bénéficiaire en concubinage au sens de l'article 515-8 du code civil, au même domicile, de façon notoire et continue depuis au moins deux ans à la date de l'évènement ouvrant droit aux prestations ; aucune durée n'est exigée si un enfant est né ou à naître de cette union ; les concubins ne doivent ni l'un ni l'autre être par ailleurs mariés ou liés par un Pacs.

La preuve du lien se fera par déclaration sur l'honneur signée par chacun des intéressés certifiant que le concubinage est notoire et accompagnée impérativement de la justification du domicile commun respectant les conditions ci-dessus ;

- les enfants à charge du bénéficiaire, de son conjoint, de son partenaire pacsé ou de son concubin :
 - âgés de moins de 21 ans et bénéficiant du dispositif social de base du bénéficiaire, de son conjoint, partenaire pacsé ou concubin ;
 - âgés de moins de 26 ans, poursuivant leurs études et inscrits au régime de sécurité sociale des étudiants ou au régime général au titre de la couverture maladie universelle (CMU) ;
 - âgés de moins de 26 ans, se trouvant sous contrat d'apprentissage ou aidé aux conditions prévues par le code du travail, sous réserve qu'ils justifient de ne bénéficier d'aucune couverture maladie complémentaire dans le cadre de leur activité ;
 - quel que soit leur âge, s'ils sont atteints d'une infirmité telle qu'ils ne peuvent se livrer à aucune activité rémunératrice et perçoivent l'allocation pour adulte handicapé, AAH (art. L. 821-1 du code de la sécurité sociale). Les handicapés qui remplissent les conditions d'attribution de l'allocation précitée mais auxquels celle-ci n'est pas versée en raison de leur niveau de ressources sont également considérés comme étant à charge ;
- les enfants du bénéficiaire nés « viables » moins de 300 jours après son décès ;

- les ascendants à charge : les personnes ascendantes du bénéficiaire à condition d’être à charge du participant au sens de la législation fiscale. Un justificatif fiscal doit notamment être fourni à l’organisme assureur. »

Article 3

Suspension du contrat de travail

Le paragraphe « Suspension du contrat de travail » est modifié comme suit :

« Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail non indemnisées

En cas de suspension du contrat de travail pour l’un des cas prévus par les dispositions légales ne donnant pas lieu à maintien en tout ou partie de 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 l’intéressé en fasse la demande et qu’il règle la totalité de la cotisation correspondante.

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

Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail indemnisées

L’adhésion des salariés à la couverture prévoyance est maintenue obligatoirement sans versement de cotisation pour tout mois complet civil d’absence en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu’en soit la cause, dès lors qu’ils bénéficient, pendant cette période, d’un maintien de salaire, total ou partiel, ou d’indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par le dispositif de protection sociale complémentaire.

Si l’absence est inférieure à 1 mois, la cotisation pour le dispositif prévoyance est calculée sur le salaire et/ou complément de salaire versé par l’employeur. »

Article 4

Portabilité

L’article intitulé « Dispositions relatives à la portabilité » est complété comme suit :

« Conformément aux dispositions de l’article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés des employeurs des exploitations et entreprises agricoles, entrant dans le champ d’application de la convention collective et couverts 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 suivantes :

Durée et limites :

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 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 mois supérieur, sans pouvoir excéder 12 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 du Pôle emploi) ;

- 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 de l’ancien salarié.

La suspension des allocations du régime obligatoire d’assurance chômage, quel qu’en soit le 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 du dispositif prévoyance est subordonné à la condition que les droits aient été ouverts chez le dernier employeur.

Garanties maintenues :

Les garanties maintenues au bénéfice de l’ancien salarié sont celles en vigueur dans l’exploitation ou l’entreprise agricole. Quant aux garanties collectives concernées, il peut s’agir des garanties obligatoires ou facultatives, étant précisé que s’il s’agit de garanties facultatives prévues par l’un des actes mentionnés à l’article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, le salarié doit avoir demandé à en bénéficier avant la rupture de son contrat de travail pour que la portabilité soit assurée pour cette couverture optionnelle.

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.

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.

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 aux présents articles relatifs à la portabilité, 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 prolongé d’autant.

Le 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 salariés en activité. »

Article 5

Cotisations

L’article intitulé « Cotisation » est modifié comme suit :

En préambule, toute référence à la gestion du régime de prévoyance assurée par la CRIA Prévoyance est abrogée.

Le point 1 « Assiette » est complété comme suit :

« Assiette de calcul des cotisations

Le salaire de référence servant de base au calcul des cotisations est égal aux rémunérations brutes des salariés, entrant dans l'assiette des cotisations de la sécurité sociale, telles que définies par l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale applicable au régime agricole par renvoi prévu à l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime, dans la limite des tranches A et B (soit quatre fois le plafond annuel de la sécurité sociale). »

Le point 2 « Répartition des taux » est modifié comme suit :

« Le financement du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur afin de couvrir les garanties collectives complémentaires prévoyance définies par le présent accord, est assuré par une cotisation répartie de la façon suivante :

- 50 % minimum à la charge de l'employeur ;
- 50 % maximum à la charge du salarié.

Par dérogation à ce qui précède, les salariés prennent à leur charge la totalité de la cotisation due au titre de la garantie invalidité de 2^e et 3^e catégories de la sécurité sociale (garantie incapacité permanente de travail d'origine privée) mise en place en application du présent accord.

Par dérogation à ce qui précède, l'employeur prend à sa charge la totalité de la cotisation due au titre de la garantie maintien de salaire.

Par ailleurs, la part salariale susmentionnée au 1^{er} alinéa est affectée au financement exclusif de la garantie en cas d'incapacité temporaire de travail (ITT), 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 articles L. 136-2, I, L. 242-1 et R. 242-1 du code de la sécurité sociale – soumis aux cotisations de la sécurité sociale, à la CSG et à la CRDS, au prorata du financement patronal.

Pour rappel, l'employeur financera l'intégralité du coût du maintien de salaire prévu en application des dispositions légales (art. L. 1226-1, D. 1226-1 à 8 du code du travail) ou conventionnelles. »

Le point 3 « Tableau récapitulatif » est modifié comme suit :

(En pourcentage.)

GARANTIE	PART EMPLOYEUR	PART SALARIÉ	TOTAL
Décès (décès, IAD ⁽¹⁾ , rente éducation, allocation obsèques)	0,23	–	0,23
Maintien de salaire	0,38	–	0,38
Relais maintien de salaire	–	0,26	0,26
Invalidité vie privée	–	0,14	0,14
Invalidité suite ATMP	0,03	–	0,03
Total	0,64	0,40	1,04

(1) Invalidité absolue et définitive.

Article 6

Assiette de calcul et revalorisation des prestations

Il est inséré après le paragraphe « Cotisation » un paragraphe « Assiette de calcul et revalorisation des prestations » rédigé comme suit.

« Assiette de calcul des prestations »

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal aux rémunérations brutes des salariés, entrant dans l'assiette des cotisations de la sécurité sociale, telles que définies par l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale applicable au régime agricole par renvoi prévu à l'article L. 741-10 du code rural et la pêche maritime, dans la limite des tranches A et B (soit quatre fois le plafond annuel de la sécurité sociale) déclarées soit au cours des douze mois précédant l'évènement, soit en se rapportant à la période de référence retenue par la sécurité sociale pour déterminer le salaire journalier ou mensuel de référence servant au calcul des prestations.

Lorsque la période de référence des douze derniers mois précédant l'évènement n'est pas complète, le salaire annuel servant de base au calcul des prestations est reconstitué *pro rata temporis*.

Si une période de maladie a précédé le décès, le salaire de référence est revalorisé au minimum en fonction de l'évolution du point ARRCO (association des régimes de retraites complémentaires) intervenue entre la date d'arrêt de travail (l'état d'incapacité temporaire de travail ou d'incapacité – temporaire ou permanente – professionnelle), l'invalidité et le décès. Si une période d'incapacité temporaire (professionnelle ou non) a précédé l'état d'incapacité permanente professionnelle ou d'invalidité, le salaire de référence est revalorisé au minimum compte tenu de l'évolution du point ARRCO intervenue entre la date d'arrêt de travail et la reconnaissance de l'incapacité permanente professionnelle ou de l'invalidité.

Revalorisation des prestations

Les prestations du présent régime, en cours de service, sont revalorisées annuellement au 1^{er} janvier et au minimum en fonction de l'évolution de la valeur du point ARRCO.

En cas de décès faisant suite à un arrêt de travail indemnisé, le salaire de référence au titre de la présente garantie est revalorisé au minimum en fonction de la valeur du point ARRCO. »

Article 7

Principe de solidarité

Il est inséré après le nouveau paragraphe « Assiette de calcul et revalorisation des prestations » un paragraphe « Mise en œuvre du principe de solidarité » intitulé et rédigé comme suit :

« Mise en œuvre du principe de solidarité »

Les exploitations et entreprises agricoles doivent s'assurer que la couverture mise en place met en œuvre des mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale, notamment celles définies ci-après.

En tout état de cause, au moins 1 % de la cotisation du présent régime de prévoyance est affecté au financement de ces mesures.

Les mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale ci-après ne sauraient être un droit acquis à une prestation. Le bénéfice des mesures instituées en application du présent article est conditionné à l'éligibilité de la demande constituée par le salarié ou ses ayants droit le cas échéant, auprès de l'organisme chargé de la gestion desdites mesures.

Les mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale mettant en œuvre le principe de solidarité au titre du présent régime de prévoyance doivent notamment comprendre :

- une action collective de prévention sur les troubles musculo-squelettiques visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés ;
- une action collective de prévention sur les risques auditifs, le stress ou plus globalement les risques d'accident du travail ou de maladie professionnelle dans les professions agricoles ;

- une action collective de prévention pour les salariés seniors et les nouveaux retraités traitant de la transition vie professionnelle/retraite, du vieillissement et de leur santé (par le biais notamment de sujets relatifs à la nutrition, le sommeil ou la maladie d’Alzheimer) ;
- un dispositif d’aide financière octroyée aux salariés actifs ou retraités de la production agricole notamment en cas de handicap, de chômage, de perte d’autonomie, de problème de santé ou de veuvage ;
- un dispositif d’aide financière permettant de favoriser la mobilité des apprentis lors de leur formation en entreprise ou sur une exploitation agricole en prenant en charge, via une prime de 150 à 500 €, une partie des coûts de leurs déplacements ou de leur hébergement ;
- le maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail tel que défini ci-dessus. »

Article 8

Exclusions

Il est inséré après le nouveau paragraphe « Principe de solidarité » un paragraphe « Exclusions » intitulé et rédigé comme suit :

« Sont garantis en application du régime de prévoyance prévu par le présent accord tous les risques de décès, y compris le suicide du salarié, sauf celui survenu dans la première année qui suit la date d’effet du contrat, à l’exclusion de ceux résultant :

- de la guerre civile ou étrangère ;
- du fait volontaire du bénéficiaire du capital décès.

Les autres garanties du régime (incapacité temporaire, incapacité permanente professionnelle, invalidité) ne prévoient pas de clauses d’exclusion. »

Article 9

Commission paritaire de suivi

Il est inséré après le nouveau paragraphe « Exclusions » un paragraphe « Commission paritaire de suivi » intitulé et rédigé comme suit :

« Afin d’assurer la parfaite sécurité juridique du dispositif de protection sociale complémentaire des salariés non cadres en agriculture (compte tenu des possibles évolutions législatives ou réglementaires), les signataires instituent une “Commission paritaire de suivi”.

Elle est composée de deux représentants et d’un suppléant désignés par chacune des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord et d’autant de représentants désignés par les organisations professionnelles agricoles signataires.

Il se tiendra au moins deux réunions par an en vue d’examiner, notamment, les aménagements à apporter aux dispositions, qui s’avèreraient nécessaires.

La partie la plus diligente assurera le secrétariat lié à la convocation des membres et invités et à toutes formalités résultant des travaux desdites commissions.

La commission paritaire de suivi de l’accord définira son fonctionnement dans le cadre d’un règlement intérieur, le cas échéant. »

Article 10

Adhésion

Les dispositions du paragraphe « Adhésion » sont modifiées comme suit :

« Dans le contexte de la disparition des clauses de désignation et de la mise en conformité à l’avenant n° 4 du 15 septembre 2015 à l’accord national du 10 juin 2008 modifié, toute référence à l’organisme assureur CRIA Prévoyance dans le paragraphe “Adhésion” est supprimée. »

Article 11

Révision et dénonciation

Les dispositions du paragraphe « Clause de réexamen » sont remplacées comme suit :

« Le présent accord peut, à tout moment, être modifié ou dénoncé en respectant la procédure prévue aux articles L. 2222-5, L. 2222-6 et L. 2261-7 à L. 2261-13 du code du travail.

Conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail précité, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le modifier.

La demande de révision, pouvant intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties signataires, doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires.

L'ensemble des organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles se réunit alors dans le délai d'un mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

Ce dernier, s'il est conclu, se substitue de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifie.

Conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, les parties signataires du présent accord ont également la possibilité de le dénoncer moyennant le respect d'un préavis de trois mois.

La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt en application de l'article L. 2261-9 du code du travail précité.

L'ensemble des organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles se réunit alors dans le délai d'un mois à compter de la réception de la notification afin de procéder à de nouvelles négociations et d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution à l'issue du délai de préavis de trois mois.

En tout état de cause, l'accord dénoncé continue de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du préavis de trois mois. »

Article 12

Accord de gestion spécifique

Les dispositions du paragraphe « Accord de gestion spécifique » sont abrogées.

Article 13

Entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur le 1^{er} janvier 2016 à l'exception des dispositions relatives à la portabilité dont la prise d'effet est fixée au 1^{er} juin 2015.

Les parties signataires conviennent de demander, sans délai, l'extension du présent avenant.

Article 14

Dépôt et extension

Le présent avenant est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Fait le 27 mai 2016.

(Suivent les signatures.)