EXPLOITATIONS AGRICOLES DU DEPARTEMENT DE SAONE-ET-LOIRE

AVENANT N° 132 du 21 octobre 2014 relatif à l'avenant 113 de la convention collective du 1er janvier 1977 concernant les exploitations agricoles du département de Saône-et-Loire mettant en œuvre un accord complémentaire santé

La Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles de Saône-et-Loire
d'une part,
L'Union départementale des syndicats CFDT de Saône-et-Loire
L'Union départementale des syndicats CGT-FO de Saône-et-Loire
La Fédération Nationale Agroalimentaire et Forestière C.G.T.,
Le syndicat national des cadres d'entreprises agricoles C.F.E-C.G.C
L'Union départementale des syndicats C.F.T.C
d'autre part,

Ont convenu de ce qui suit :

PREAMBULE :

Le présent avenant a pour objet de mettre l'accord santé en conformité avec les dispositions de l'avenant n°3 à l'accord national du 10 juin 2008.

Ainsi, il a été convenu des modifications qui suivent :

ARTICLE 1 - Définition des salariés bénéficiaires

L'article 3 – Salariés bénéficiaires de l'avenant 113 est abrogé et remplacé par le texte suivant :

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble du personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 *bis* de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et de l'article 36 de l'annexe I de cette convention.

Le régime s'applique à tout salarié :

- Ayant six mois d'ancienneté continue *(*)* dans une entreprise relevant du champ d'application du présent accord (l'affiliation au régime prend effet au premier jour du mois civil au cours duquel le salarié acquiert six mois d'ancienneté chez le même employeur),
- Ayant déjà acquis la condition d'ancienneté ci-dessus, dès lors qu'il est embauché ou réembauché dans une entreprise couverte par l'accord au plus tard trois mois civils à compter du premier jour du mois suivant la rupture effective du contrat de travail au titre duquel il bénéficiait du régime. Ce droit ne devient toutefois effectif qu'à partir de la date à laquelle le salarié a fait connaître sa situation auprès de son employeur et de l'organisme gestionnaire du régime.

(*) La condition d'ancienneté est réputée acquise pour le salarié totalisant au moins six mois d'emploi salarié chez le même employeur, que ce soit au titre d'un seul ou de plusieurs contrats de travail, dès lors, dans ce dernier cas, qu'il n'y a pas eu de période d'interruption entre ces contrats ou que la période d'interruption entre eux n'a pas excédé trois jours ouvrables consécutifs.

JS MR

En sont exclus :
- Le personnel relevant des articles 4 et 4 *bis* de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et de l'article 36 de l'annexe I de cette convention,
- Les catégories particulières de salariés (VRP par exemple) ressortissant d'autres dispositions conventionnelles.
- Les salariés « non cadres » ressortissant d'un régime collectif obligatoire dans les conditions fixées à l'article 6.

Ont par ailleurs la possibilité de solliciter une dispense afin de ne pas souscrire au présent régime, les salariés se trouvant dans un des cas ci-dessous :

- Salariés bénéficiant en qualité d'ayants droit, d'une couverture complémentaire santé collective obligatoire, pour un niveau de prestations au moins équivalent,
- Salariés sous contrat à durée déterminée et les apprentis, dont la durée du contrat est supérieure à 6 mois et de moins de 12 mois,
- Salariés sous contrat à durée déterminée et les apprentis, dont la durée du contrat est supérieure à 12 mois, ayant souscrit une couverture frais de santé par ailleurs.
- les salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de l'embauche.
- Dans ce cas, la dispense ne peut jouer que jusqu'à l'échéance du contrat individuel,
- Salariés bénéficiant d'une couverture complémentaire santé obligatoire dans le cadre d'un autre emploi, pour un niveau de prestations au moins équivalent,
- Salariés à temps partiel ou en contrat de formation par alternance (notamment les apprentis) pour lesquels le montant de cotisation à leur charge représenterait 10% ou plus de leur rémunération brute au titre du régime d'assurance complémentaire santé,
- Salariés bénéficiant de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé visée à l'article L.863-1 du Code de la Sécurité Sociale, ou bénéficiaires de la CMU-C.
- Toutefois, cette dispense ne vaut que jusqu'à échéance du contrat individuel (si l'intéressé ne peut pas le résilier par anticipation).
- pour les couples travaillant dans une même entreprise, un seul des membres du couple peut être affilié en propre, son conjoint pouvant l'être en tant qu'ayant droit (cotisation«Famille»).

Dans le cas d'un salarié employé par plusieurs employeurs relevant du champ d'application du présent accord, le salarié et un seul de ses employeurs cotisent auprès de l'organisme désigné. Il s'agit du premier employeur auprès duquel le salarié acquiert la condition d'ancienneté requise pour bénéficier du régime, sauf accord écrit entre les employeurs et le salarié concernés.
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 les justificatifs permettant de vérifier les conditions de la dispense.

Au jour de l'entrée en vigueur de l'avenant les salariés concernés doivent faire leur demande d'exclusion par écrit adressée à l'employeur avant la fin du premier mois d'application de l'avenant, en joignant les justificatifs de leur situation.

Après l'entrée en vigueur de l'avenant, la demande d'exclusion doit être faite par écrit à l'employeur au plus tard avant la fin du premier mois qui suit celui de l'obtention de la condition d'ancienneté. Si le salarié ne remplit plus les conditions d'adhésion facultative il doit en informer l'employeur. La dispense prend fin en cas de modification de la situation du salarié ne lui permettant plus d'en justifier les conditions, en cas de non renouvellement annuel des justificatifs ou à sa demande ; il doit alors obligatoirement cotiser à l'assurance complémentaire santé à compter du mois civil suivant.

JS MP

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

ARTICLE 2- Cotisations

Le paragraphe 1. Taux de cotisations et répartition de l'Article 7 – Cotisations est abrogé et remplacé par le texte suivant :

A compter du 1er janvier 2015 tout en assurant le financement de l'application de l'article L.911-8 du code de la Sécurité sociale, issu de la loi n°2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, autorisant les salariés à bénéficier des dispositions légales sur le maintien des garanties en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, la cotisation mensuelle fait l'objet d'un taux d'appel à 98 % :
- 1,04% pour le tarif « isolé » et de
- 3,02% pour le tarif « famille ».

Ces taux sont définis en pourcentage du plafond mensuel de la Sécurité sociale et répartis comme suit :
- 35% de la part « isolé » à la charge de l'employeur, soit 0,364% dans la limite d'un plafond de 12€ par mois.
- 65% de la part « isolé » à la charge du salarié, soit 0.676%, à quoi s'ajoute la totalité de la part « famille » le cas échéant, soit une cotisation totale pour le salarié de 2.656% dans ce dernier cas.

Si le salarié souhaite souscrire à l'option facultative prévue à l'article 4, les taux de cotisations sont les suivants :
- 1,36 % en tarif « isolé »
- 3.78% en tarif « famille »

Dans tous les cas, la participation de l'employeur demeure égale à 35% de la part « isolé » du régime conventionnel (soit 0,364%), dans la limite d'un plafond de 12€ par mois.

ARTICLE 3 - Maintien des droits en cas de suspension du contrat de travail

Le paragraphe 3. Suspension du contrat de travail de l'Article 7 – Cotisations est abrogé et remplacé par le texte suivant :

En cas de suspension du contrat de travail d'une durée supérieure à un mois civil d'arrêt complet, l'affiliation du salarié au régime pourra être maintenue dans les cas suivants :

- Suspension du contrat de travail pour un des cas de congés prévus par les dispositions légales (motif non lié à une maladie, à un accident ou la maternité) avec versement de salaire total ou partiel par l'employeur :
L'affiliation au contrat est maintenue à compter du premier jour du mois qui suit la date de suspension du contrat de travail. Ce maintien d'affiliation s'effectue, tant que dure le maintien de salaire total ou partiel, sur les mêmes bases que celles prévues pour les salariés exerçant leur activité professionnelle : mêmes prestations et mêmes cotisations appelées à l'employeur.

JJ MR

- Suspension du contrat de travail pour un des cas de congés prévus par les dispositions légales (motif non lié à une maladie, à un accident ou la maternité) sans versement de salaire total ou partiel par l'employeur :
Le salarié bénéficie des garanties complémentaire frais de santé pendant les 3 premiers mois civils de la suspension du contrat sans versement de cotisation. Le salarié demeure seulement redevable de la part de cotisations correspondant au tarif « Famille » et/ou au régime optionnel, s'il a fait le choix de s'y affilier.
Après cette période il peut, pendant la période de suspension restant à courir, demander à titre individuel, à continuer à bénéficier de la garantie en s'acquittant directement de la cotisation globale.

- Suspension du contrat de travail pour maladie, accident (toutes origines) ou pour maternité donnant lieu à versement d'indemnités journalières ou complément de salaire En cas d'arrêt de travail pour maladie, accident ou maternité pris en charge par le régime de base et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties sont maintenues sans versement de cotisation pour tout mois complet civil d'absence. Le salarié demeure seulement redevable de la part de cotisations correspondant au tarif « Famille » et/ou au régime optionnel, s'il a fait le choix de s'y affilier.

Si l'absence est inférieure à un mois civil complet, la cotisation est due intégralement.

ARTICLE 4 - Portabilité des droits à la complémentaire frais de santé

Le paragraphe 4. Rupture du contrat de travail de l'Article 7 – Cotisations est abrogé et remplacé par le texte suivant :

En application de l'article L911-8 du Code de la Sécurité sociale issu de la loi n°2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties 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 (1er juin 2014). A l'expiration de cette période de maintien, les dispositions de l'alinéa ci-dessous pourront être applicables.
Le salarié entrant dans le champ de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, peut bénéficier du maintien de ses garanties frais de santé issues de l'accord départemental, dans les conditions prévues par cet article.

ARTICLE 5 - Entrée en vigueur – Extension

Les articles 1 et 4 du présent avenant prendront effet au 1er juin 2014, l'article 2 prendra effet au 1er janvier 2015 et l'article 3 prendra effet à la date d'extension de l'avenant 132 du 21 octobre 2014 relatif à l'avenant 113 de la convention collective du 1er janvier 1977.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant à l'avenant 113 de la convention collective du 1er janvier 1977 qui sera déposé en 5 exemplaires, dont un en version numérique à l'Unité territoriale de la DIRECCTE de la Saône-et-Loire.

JJ MR

Fait à Mâcon le 21 octobre 2014
Suivent les signatures :

Organisation Nom Signature

Pour la Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles de Saône-et-Loire — M. Bernard MOREAU

Pour l'Union Départementale des Syndicats C.F.D.T. — M. Michel ROUX

Pour l'Union Départementale des Syndicats C.G.T.-F.O. — M Patrick BRUET

Pour l'Union syndicale Régionale Agroalimentaire et Forestière C.G.T.

Pour le Syndicat National des Cadres d'Entreprises Agricoles C.G.C.

L'Union Départementale des syndicats C.F.T.C