ACCORD RELATIF A LA MISE EN PLACE D'UN DISPOSITIF

DE CESSATION ANTICIPEE D'ACTIVITE

ENTRE

Le Directeur Général de l'Office National des Forêts,
M Christian DUBREUIL,

D'une part

ET

Les organisations syndicales représentatives des personnels de droit privé de l'Office National des Forêts, représentées par :

M. Olivier SUTER, Délégué syndical central d'entreprise de la FNAF-CGT

M. Alain MACEL, Délégué syndical central d'entreprise de la FGA-CFDT

M. Didier HILBERT, Délégué syndical central d'entreprise de la CFTC-AGRI

M. Alain THUOT, Délégué syndical central d'entreprise de FO-Forêt

M. Michel SCHUTZ, Délégué syndical central d'entreprise d'EFA-CGC

D'autre part

Il a été convenu ce qu'il suit

Préambule : 3
Article 1 : Objet et durée de l'accord 3
1.1 : Objet de l'accord 3
1.2 : Durée de l'accord 3
Article 2 : Bénéficiaires 3
Article 3 : Effets de l'adhésion au dispositif de CAA sur le contrat de travail 4
Article 4 : Conséquences de la cessation du contrat de travail 4
4.1 : L'indemnité de fin de carrière 4
4.2 : Le préavis 4
4.3 : Les congés payés 4
4.4 : La prime annuelle 5
4.5 : Le solde de tout compte 5
4.6 : Bois de chauffage 5
Article 5 : Formalités de l'adhésion au dispositif de cessation anticipée d'activité 5
5.1 : La formulation de la demande 5
5.2 : L'examen de la demande 6
5.3 : Entretien individuel – Signature d'une convention d'adhésion 6
5.4 : Titre individuel de rente 7
Article 6 : Date d'effet de la prise en charge par le dispositif de cessation anticipée d'activité 7
Article 7 : Engagements des salariés volontaires au dispositif de cessation anticipée d'activité 7
Article 8 : Détermination du montant de l'allocation brute de cessation anticipée d'activité (appelée « rente ») 7
8.1 : Montant et modalité de versement de la rente 7
- Détermination de la rémunération de référence 8
- Rémunération brute contractuelle reconstituée 8
- Modalité de versement 8
- Revalorisation de la rente 8
- Garantie de versement de la rente 8
8.2 : Traitement social et fiscal 8
8.3 : Cotisation maladie – maternité non contributive 9
Article 9 : Protection sociale des salariés en cessation anticipée d'activité 9
9.1 : Maintien des droits aux régimes de retraite complémentaire 9
- Principe 9
- Cotisation « retraite complémentaire » 9
9.2 : Maintien partiel des droits au dispositif de prévoyance (garantie décès) 9
9.3 : Protection sociale non déduite de l'allocation brute de cessation anticipée d'activité 10
- Maintien des droits à l'assurance volontaire invalidité vieillesse du régime général 10
- Maintien des droits à l'assurance maladie de la sécurité sociale 10
Article 10 : Modalités de sortie du dispositif de cessation anticipée d'activité 10
10.1 : Détermination du nombre d'années maximales de présence dans le dispositif 10
10.2 : Hypothèses de sortie automatique du dispositif 11
10.3 : Formalités à suivre pour sortir du dispositif - Effets 11
Article 11 : Clause de stabilisation en cas de changement de législation 11
Article 12 : Commission paritaire de suivi et de révision de l'accord 11
Article 13 : Adhésion – Révision - Dénonciation de l'accord 12
13.1 Adhésion 12
13.2 Révision 12
13.3 Dénonciation 12
Article 14 : Publicité - Dépôt 13

Préambule :

Le Contrat d'Objectifs et de Performance 2016-2020, signé le 7 mars 2016, prévoit dans son axe 5.1 relatif à la « stabilisation de l'organisation de l'établissement et de ses effectifs », la mise en place d'un nouveau dispositif de Cessation Anticipée d'Activité (CAA) au profit des ouvriers forestiers de l'ONF, à compter du 1er janvier 2017.

Cette mesure s'inscrit par ailleurs dans la mise en œuvre de l'article 36 de la loi n° 2014-1170 du 13 octobre 2014 d'avenir pour l'agriculture, l'alimentation et la forêt, introduit en raison de la pénibilité et de la dangerosité particulière du métier d'ouvrier forestier, provoquant chez les personnes exerçant ce métier, une usure physique prématurée.

Dans la perspective de stabilisation des effectifs introduite par le COP 2016-2020, conforté par le projet d'établissement, avec un objectif d'accroissement des effectifs d'ouvriers forestiers (25 par an de 2017 à 2020), chaque départ en CAA est remplacé par une embauche, afin de pourvoir les emplois permanents de manière pérenne.

Le suivi des entrées dans le dispositif de CAA et des remplacements donne lieu à une information régulière des comités d'établissement, ainsi qu'à des explications détaillées. Par ailleurs, un point annuel est réalisé au niveau central en commission de suivi.

Le présent accord a fait l'objet d'une information en Comité central d'entreprise le 5 avril 2016.

Article 1 : Objet et durée de l'accord

1.1 : Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet la mise en place d'un dispositif de cessation anticipée d'activité totale au sein de l'Office national des forêts à compter du 1er janvier 2017, sous réserve que soit conclu un contrat d'assurance dans le respect de la procédure des marchés publics. A défaut, le présent accord sera dépourvu de tout effet, et réputé non applicable.
Il s'agit d'un dispositif de préretraite d'entreprise avec versement d'un revenu de remplacement sous condition de rupture du contrat de travail.

1.2 : Durée de l'accord

Le présent accord a une durée déterminée de 4 ans. Il prendra fin automatiquement à compter du 31 décembre 2020.
Par conséquent, les demandes d'entrée dans le dispositif devront, pour être valables, parvenir au service RH de la Direction territoriale ou régionale concernée au plus tard le 31 décembre 2020, par tous les moyens permettant de dater la demande : Lettre recommandée avec accusé de réception, remise en main propre contre décharge, mail avec accusé de réception.
Par ailleurs, les dernières entrées dans le dispositif se feront au plus tard au 1er avril 2021.

Article 2 : Bénéficiaires

Le présent accord s'appliquera aux salariés dont la candidature volontaire remplit l'ensemble des conditions suivantes :

- Être salarié du régime agricole de l'ONF à la date d'entrée en vigueur de l'accord et à la date de signature de la convention d'adhésion ;
- Être titulaire d'un contrat à durée indéterminée avec l'ONF ;

- Être ouvrier forestier, et avoir une ancienneté minimale de 20 ans à l'ONF
  Ou
  Être technicien ou agent de maîtrise et avoir exercé le métier d'ouvrier forestier à l'ONF pendant 20 ans minimum, ces deux conditions s'appréciant à la date d'effet de la convention d'adhésion ;
- Être âgé, à la date d'entrée en vigueur du présent accord d'au moins 55 ans au 31 décembre 2016 ;
  - Par la suite, être âgé d'au moins 55 ans au moment de la date d'effet de la convention d'adhésion, et au plus tard au 31 décembre 2020.
- Ne pas avoir fait liquider par anticipation une pension de retraite, de quelque nature que ce soit ;
- Ne pas être en mesure de bénéficier d'une retraite de base à taux plein, à la date de la demande.

Article 3 : Effets de l'adhésion au dispositif de CAA sur le contrat de travail

L'adhésion au dispositif de cessation anticipée s'effectue suite à la rupture volontaire de son contrat de travail par le salarié qui prend la forme d'une démission écrite, claire et non équivoque.
La date d'effet de cette démission est le dernier jour du mois précédent la date d'entrée dans le dispositif, celle-ci se faisant systématiquement au 1er jour du mois.

Article 4 : Conséquences de la cessation du contrat de travail

4.1 : L'indemnité de fin de carrière

La rupture du contrat de travail, basée sur une décision personnelle et volontaire du salarié, donne droit, à l'occasion de l'entrée dans le dispositif de cessation anticipée d'activité, au versement d'une « indemnité de fin de carrière » calculée en application d'un dispositif national unique, distinct et exclusif des indemnités de départ ou de mise à la retraite ou des indemnités de rupture conventionnelle, auxquelles l'adhérent au dispositif n'a pas droit.

Le montant de l'indemnité de fin de carrière, fonction de l'ancienneté du salarié, est le suivant :
- 3 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté révolus ;
- 4 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté révolus ;
- 5 mois de salaire après 40 ans d'ancienneté révolus.

L'ancienneté prise en compte, pour le calcul de cette indemnité, intègre à la fois l'ancienneté acquise au moment de la rupture du contrat et la durée estimée de présence du salarié dans le dispositif de CAA.
Cette indemnité est versée au moment de la rupture du contrat de travail, dans le solde de tout compte.

4.2 : Le préavis

L'entrée dans le dispositif de cessation anticipée d'activité, faisant suite à une démission, interrompt l'exécution du contrat de travail.
Le salarié peut mentionner dans son courrier de démission une demande de dispense de l'exécution du préavis. Le préavis ne sera alors pas payé.
Cette demande de dispense du préavis sera automatiquement acceptée par l'ONF. Cet accord figurera dans le document d'adhésion au dispositif de cessation anticipée d'activité signé par les deux parties.

4.3 : Les congés payés

Conformément aux dispositions légales en la matière, en cas de congés payés acquis et non pris, une indemnité compensatrice de congés payés sera versée au bénéficiaire, dans le cadre de son solde de tout compte.

SS CD

4.4 : La prime annuelle

Au titre de l'année de son entrée dans le dispositif, le salarié percevra une fraction de la prime annuelle mise en œuvre par l'accord national du 7 février 2001, au *prorata temporis* de sa présence, déductions faites, le cas échéant, des sommes déjà perçues à ce titre au cours de l'année, et des absences antérieures à la rupture du contrat de travail éventuellement à décompter sur le solde.

4.5 : Le solde de tout compte

Au moment de son départ, le salarié se verra remettre son solde de tout compte, faisant clairement apparaître l'ensemble des éléments de rémunération à lui verser dans le cadre de la rupture du contrat de travail (notamment : la part variable ou la prime de résultats, l'indemnité de congés payés, la prime annuelle, l'indemnité de fin de carrière...).

4.6 : Bois de chauffage

Les bénéficiaires du dispositif de CAA continueront de bénéficier, au même titre que les actifs, des dotations en bois de chauffage prévues par les conventions collectives locales, dans l'attente d'une généralisation de cette disposition dans la convention collective nationale en cours de négociation.

Article 5 : Formalités de l'adhésion au dispositif de cessation anticipée d'activité

5.1 : La formulation de la demande

Les bénéficiaires du dispositif sont informés par écrit par le service RH de leur Direction territoriale ou régionale de leur éligibilité à cette mesure.

Tout salarié éligible et remplissant l'ensemble des conditions prévues au présent accord, peut prendre rendez-vous avec le chef de service ressources humaines de sa Direction territoriale ou régionale ou son représentant, pour un entretien sur le détail et les modalités de mise en œuvre possibles de ce dispositif selon sa situation.

Chaque Direction territoriale et régionale organisera chaque début d'année une réunion d'information à destination de l'ensemble des bénéficiaires potentiels. A cette occasion, il sera remis aux participants un ensemble de documents d'information sur le dispositif et les conditions d'adhésion. Les assistants de service social participeront à ces réunions.
Les services ressources humaines fourniront assistance à tous les salariés éligibles au dispositif et souhaitant connaitre l'estimation de leur niveau de rente mensuelle.

Les salariés éligibles doivent faire leur demande d'adhésion auprès du service RH de leur Direction territoriale ou régionale par lettre recommandée avec accusé de réception, par remise en main propre contre décharge ou par mail avec accusé de réception à l'aide d'un formulaire national. La demande pourra être faite quelques mois avant la date réelle d'éligibilité au dispositif.
Cette demande d'adhésion doit être accompagnée de l'ensemble des justificatifs nécessaires à la validation de la demande par le service RH et notamment le relevé de carrière du salarié.

Il relève de la responsabilité du salarié d'avoir vérifié au préalable que ce relevé de carrière était complet et si nécessaire de l'avoir fait modifier avant de le fournir à l'ONF. De même, il appartient au salarié d'avoir pris connaissance du nombre de trimestres total acquis à l'issue de sa présence dans le dispositif et des conséquences sur le taux de sa pension de retraite.

La date indicative de sortie du dispositif sera calculée sur la base de ce document.

5.2 : L'examen de la demande

Dans le mois suivant la demande du salarié d'adhérer au dispositif de cessation anticipée d'activité, le chef de service RH de la Direction territoriale ou régionale lui notifie, par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge, la validation de sa demande, avec copie à son responsable hiérarchique du salarié concerné.

Le courrier indique également :
- La date indicative de l'entrée dans le dispositif ;
- Le montant indicatif et le contenu du solde de tout compte ;
- Le montant indicatif de la rente mensuelle brute et nette ;
- La nécessité de valider l'adhésion dans le dispositif par :
    - Une lettre de démission, claire et non équivoque, comportant demande de dispense de préavis ;
    - La signature, au cours d'un entretien individuel, de la convention d'adhésion au dispositif de cessation anticipée d'activité.

Ces éléments sont de nature indicative ; seules les informations qui figurent ultérieurement dans la convention d'adhésion signée lient l'ONF et le bénéficiaire.

5.3 : Entretien individuel – Signature d'une convention d'adhésion

Un entretien individuel est organisé entre le salarié ayant vu sa demande d'adhésion au dispositif validée et le chef de service ressources humaines.
Lors de cet entretien, le salarié peut se faire assister par un représentant du personnel de l'ONF.

Au cours de cet entretien, il est proposé au salarié la signature d'une convention d'adhésion. Si le salarié confirme son souhait d'adhérer, il remet à l'ONF contre décharge sa demande écrite de démission assortie de la demande de dispense d'exécution et de paiement du préavis.

Si le salarié souhaite bénéficier d'un délai de réflexion complémentaire, un nouvel entretien est fixé.

La date d'effet de la démission doit être le dernier jour du mois précédent la date d'entrée dans le dispositif de cessation anticipée d'activité qui se fait toujours au 1er jour du mois, de manière à ne pas engendrer de période non couverte.

La convention d'adhésion fait par ailleurs clairement apparaître :
- La date d'entrée dans le dispositif ;
- La date indicative de sortie du dispositif ;
- Le montant mensuel de rente brute ;
- La durée indicative de présence du salarié dans le dispositif.

Elle dispense formellement le salarié d'exécuter son préavis et précise qu'il ne lui sera pas payé.

Elle intègre un engagement sur l'honneur du salarié de ne pas reprendre une activité professionnelle rémunérée, et ce quelle qu'en soit la nature, salariée ou indépendante.
Cette interdiction ne vise pas le fait d'occuper des fonctions indemnisées (mandat électoral par exemple).

Cette convention d'adhésion est signée en trois exemplaires originaux : l'un pour le salarié, l'un pour le service RH de la DT et le dernier pour le prestataire du régime.

A l'issue de l'entretien, il est remis au salarié les éléments prévisionnels de son solde de tout compte.

5.4 : Titre individuel de rente

En même temps que le premier versement de la rente, le bénéficiaire reçoit un titre individuel de rente établi par l'organisme chargé du versement de l'allocation de cessation anticipée.

Article 6 : Date d'effet de la prise en charge par le dispositif de cessation anticipée d'activité

En adhérant au dispositif de cessation anticipée d'activité, les personnes concernées perdent leur qualité de salarié au 1er jour du mois d'entrée dans le dispositif et cessent par conséquent de percevoir leur salaire.
Ils deviennent « bénéficiaires » du dispositif et perçoivent une rente mensuelle. Ils bénéficient en outre des avantages sociaux listés dans les articles 8 et 9 du présent accord.

Article 7 : Engagements des salariés volontaires au dispositif de cessation anticipée d'activité

Pendant leur durée de présence dans le dispositif, les bénéficiaires de la cessation anticipée d'activité s'engagent à :

- Produire, à tout moment, sur demande du gestionnaire du régime, les justificatifs relatifs à leur situation (production de l'avis d'imposition par exemple) ;
- Ne pas reprendre une activité professionnelle rémunérée, sous quelque forme que ce soit ;
- Ne pas s'inscrire comme demandeur d'emploi.

Ils s'engagent par ailleurs à faire liquider leur retraite dès qu'ils pourront bénéficier de leur pension complète à taux plein (retraite de base et retraite complémentaire), y compris, le cas échéant de manière anticipée par rapport à la date prévisionnelle prévue dans la convention d'adhésion au dispositif (par exemple : liquidation anticipée pour carrières longues).

Article 8 : Détermination du montant de l'allocation brute de cessation anticipée d'activité (appelée « rente »)

8.1 : Montant et modalité de versement de la rente

L'Office national des forêts garantit aux bénéficiaires du dispositif le versement d'une allocation mensuelle de cessation anticipée d'activité appelée « rente. » Le montant de la rente brute est fixé selon le tableau suivant :

	Salaire brut mensuel inférieur à 1950 €	**Salaire brut mensuel supérieur à 1950€ et inférieur à 2000€**	**Salaire brut mensuel supérieur à 2 000€ et inférieur à 3 000€**	**Salaire brut mensuel supérieur à 3 000€**
Rente brute mensuelle	1 365€	Taux de rente : 70% du SBM	Taux de rente : dégressif de façon linéaire entre 70 et 60% du SBM (**)	Taux de rente : 60% du SBM

(*) : Le salaire brut mensuel (SBM) est défini en divisant la rémunération de référence définie ci-dessous par 12.

(**) : Si S est le salaire mensuel et T le taux de rente :

T = 70% - (S-2000)/10 000

Le montant de la rente nette est susceptible d'évoluer compte tenu des éventuelles augmentations et modifications des cotisations dues par le bénéficiaire.

- Détermination de la rémunération de référence

La rémunération de référence, pour le calcul du salaire brut mensuel servant au calcul de la rente brute, est égale à la rémunération annuelle brute soumise du salarié des 12 mois précédent la rupture du contrat de travail[1] ou des douze dernier mois d'activité, le cas échéant reconstitué à hauteur d'un temps plein, à l'exclusion de l'indemnité de fin de carrière prévue par l'article 4.1 du présent accord.

- Rémunération brute contractuelle reconstituée

La reconstitution à hauteur d'un temps plein s'applique notamment aux situations suivantes :

- Salariés en temps partiel, y compris thérapeutiques ;
- Salariés en arrêt de travail (y compris ceux percevant une pension d'invalidité) ;

- Modalité de versement

La rente brute de cessation anticipée d'activité est temporaire, viagère et personnelle. Elle est versée mensuellement, à terme échu, en douze mensualités égales, le 1er jour ouvré de chaque mois.

En cas de décès du bénéficiaire, son dernier versement couvrira intégralement le mois du décès.

- Revalorisation de la rente

L'allocation brute de cessation anticipée d'activité est revalorisée annuellement en fonction du taux net de participation aux résultats du Fonds Général de rentes : le taux de revalorisation est déterminé par la différence entre ledit taux et le taux technique propre au contrat d'assurance souscrit en couverture du présent dispositif.

- Garantie de versement de la rente

L'Office National des Forêts garantit aux bénéficiaires du dispositif de cessation anticipée d'activité le versement de leur rente.
Cette garantie est subordonnée par la souscription par l'ONF à un contrat d'assurance ayant pour objet de garantir les engagements pris vis-à-vis des bénéficiaires du présent accord. Les frais liés à ce contrat d'assurance sont intégralement pris en charge par l'ONF.

8.2 : Traitement social et fiscal

L'allocation brute de cessation anticipée d'activité est un revenu de remplacement qui est donc soumis à la législation sociale et fiscale en vigueur pour ce type de revenu.
Le prestataire adresse chaque année au bénéficiaire un récapitulatif des sommes versées au titre du présent dispositif.

Conformément aux dispositions de l'article L. 136-1 du Code de la Sécurité Sociale, l'organisme chargé du versement de l'allocation de cessation anticipée doit prélever sur l'allocation brute de cessation anticipée d'activité, ainsi que sur les avantages maintenus par l'employeur (cotisation retraite complémentaire et garantie décès), les charges suivantes, aux taux légaux en vigueur :

- Cotisation maladie-maternité non contributive ;
- Montants de la contribution sociale généralisée (CSG) ;
- Montants de la contribution au remboursement de la dette sociale (C.R.D.S.) ;
- Montant de la contribution additionnelle de solidarité pour l'autonomie (C.A.S.A).

Pour le bénéficiaire, l'allocation de CAA revêt le caractère d'un revenu de remplacement. Au moment de sa déclaration de revenus, elle devra être déclarée dans cette catégorie (au titre d'une préretraite d'entreprise indissociable d'une rupture du contrat de travail), en l'état actuel de la réglementation fiscale.

[1] Soit une assiette de calcul prenant en compte les 12 mois précédant le mois avant la rupture du contrat de travail (pour une entrée dans le dispositif au 1er mars 2017 : la période de référence est février 2016-janvier 2017)

JFP SS AT

8.3 : Cotisation maladie – maternité non contributive

L'allocation brute de CAA, en qualité d'avantage alloué à des assurés en situation de CAA, est soumise à une cotisation non contributive au titre de la sécurité sociale.

Article 9 : Protection sociale des salariés en cessation anticipée d'activité

Le bénéficiaire du dispositif de CAA reste attaché à sa caisse de Sécurité sociale, de MSA et de retraite complémentaire.

Le gestionnaire du dispositif opère obligatoirement et directement sur l'allocation de cessation anticipée d'activité les prélèvements permettant de garantir aux bénéficiaires une protection sociale d'un niveau au moins équivalent à celui dont ils auraient bénéficié en cas de poursuite d'activité.

9.1 : Maintien des droits aux régimes de retraite complémentaire

- Principe

Conformément aux dispositions applicables dans les caisses de retraite complémentaire des salariés qui adhèreront au dispositif de cessation anticipée d'activité, les bénéficiaires continueront d'acquérir, sur une base annuelle, des points de retraite moyennant versement des cotisations correspondantes.

A cet effet, le montant des cotisations est calculé comme si les intéressés avaient poursuivi leur activité dans des conditions normales.

Le régime applicable à chacun des bénéficiaires, notamment en ce qui concerne la détermination du montant des cotisations est identique à celui en vigueur au profit des salariés de l'ONF en activité, de la catégorie dont le bénéficiaire faisait partie en tant que salarié de l'ONF.

Ainsi, le bénéficiaire du dispositif acquerra des droits équivalents à ceux qu'il aurait acquis s'il était resté en activité pendant la même période.

Les périodes d'absence pour maladie, accident ou congé partiellement indemnisées, au cours de l'exercice social seront neutralisées de telle sorte que la rémunération brute soit reconstituée comme si les salariés concernés avaient continué à travailler sans être absents, dans le cadre de l'horaire collectif applicable à l'établissement et au niveau de la rémunération déterminée contractuellement.

- Cotisation « retraite complémentaire »

En vertu de ce qui précède, les cotisations "retraite complémentaire" seront prises en charge par l'ONF et par le bénéficiaire du dispositif de cessation anticipée d'activité aux taux en vigueur. La part de cotisation due par le bénéficiaire du dispositif de cessation anticipée d'activité, et celle de l'ONF, ex-employeur, sera directement prélevée par le gestionnaire du dispositif qui les versera aux organismes concernés.

9.2 : Maintien partiel des droits au dispositif de prévoyance (garantie décès)

Les bénéficiaires du dispositif de cessation anticipée d'activité continuent de bénéficier de la garantie décès dans les conditions fixées par l'accord national de prévoyance du 2 janvier 2002, en vigueur au sein de l'Office National des Forêts.

Les cotisations sont assises sur la rente brute et le taux est identique au taux en vigueur au sein de l'Office National des Forêts. L'ex-employeur prendra en charge les cotisations liées à cette prévoyance pour les bénéficiaires du dispositif de cessation anticipée d'activité.

AT JFD 15 OS SS CA

9.3 : Protection sociale non déduite de l'allocation brute de cessation anticipée d'activité

- Maintien des droits à l'assurance volontaire invalidité vieillesse du régime général

Pour permettre aux bénéficiaires, malgré la cessation anticipée de leur activité, de continuer à acquérir des trimestres à l'assurance vieillesse du régime général, et de bénéficier d'une couverture contre les risques invalidité, l'adhésion au dispositif de cessation anticipée d'activité entraîne automatiquement l'adhésion à « l'assurance volontaire invalidité vieillesse » du régime de la sécurité sociale.

La rémunération prise en compte pour le calcul de la cotisation d'assurance volontaire invalidité - vieillesse du régime général est la rémunération professionnelle ayant donné lieu à versement de cotisations de sécurité sociale au cours des 6 derniers mois précédant la cessation d'activité, convertie en rémunération annuelle.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, soit à la présente date, l'assiette de cotisation susvisée est égale :

- Au plafond de la Sécurité Sociale si les revenus sont supérieurs au plafond ;
- Au 75% du plafond de la Sécurité Sociale si les revenus sont compris entre la moitié et le plafond de la Sécurité Sociale ;
- A 50% du plafond de la Sécurité Sociale si les revenus sont inférieurs à la moitié du plafond de la Sécurité Sociale.

Le coût de cette assurance, appelée « assurance volontaire invalidité vieillesse du régime général », sera supporté intégralement par l'ONF, et versé aux organismes sociaux par l'organisme chargé de la gestion du dispositif de cessation anticipée d'activité.

- Maintien des droits à l'assurance maladie de la sécurité sociale

En l'état actuel du droit de la Sécurité Sociale, issu de la loi de financement de la sécurité sociale du 21 décembre 2015, le préretraité qui cesse de remplir les conditions pour relever du régime général, se voit maintenir ses droits aux prestations en nature de l'assurance maladie - maternité de la Sécurité, au titre de la protection universelle maladie (PUMA) qui remplace la CMU au 1er janvier 2016. Cette protection est acquise par la simple résidence en France et maintien l'affiliation à la caisse de sécurité sociale d'origine.

En contrepartie de son affiliation à la Puma, le préretraité est redevable de la cotisation prévue à l'article L. 380-2 du Code de la Sécurité Sociale, dès lors que ses ressources dépassent le plafond mentionné au même article.

Le bénéficiaire du dispositif s'engage à communiquer au gestionnaire les éléments lui permettant de calculer la cotisation.

Cette cotisation sera prise en charge intégralement par l'ONF si une telle couverture s'avérait nécessaire mais uniquement pour la fraction assise sur l'allocation brute de cessation anticipée d'activité dépassant le plafond de ressources prévu à l'article L. 380-2 du Code de la Sécurité Sociale.

Si la cotisation Puma, dont est redevable un bénéficiaire du dispositif, est assise sur une assiette comportant des revenus autres que l'allocation brute de CAA, le gestionnaire prélèvera automatiquement le surplus de cotisation due sur l'allocation du préretraité.

Article 10 : Modalités de sortie du dispositif de cessation anticipée d'activité

10.1 : Détermination du nombre d'années maximales de présence dans le dispositif

Les salariés volontaires bénéficieront du dispositif pendant 7 années maximum.

Si toutefois une modification des dispositions légales relatives à la durée d'assurance requise pour bénéficier d'une retraite de base à taux plein intervenait au cours du dispositif, les bénéficiaires impactés pourraient voir, au cas par cas, leur durée de présence dans le dispositif augmentée d'un à quatre trimestres maximum.

Une fois la durée maximale dans le dispositif atteinte, le bénéficiaire sort automatiquement du dispositif, y compris s'il n'atteint pas le taux plein.

En tout état de cause, la sortie du dispositif est automatique dès lors que le bénéficiaire a 67 ans, sauf évolution des dispositions légales et réglementaires applicables en la matière (1er jour du mois suivant la date anniversaire du bénéficiaire).

10.2 : Hypothèses de sortie automatique du dispositif

Le présent accord cesse automatiquement de s'appliquer, et les bénéficiaires sortent automatiquement du dispositif, dans les hypothèses suivantes, quels qu'en soient les effets sur le montant de la pension de retraite :

- Non-respect des engagements pris (reprise d'une activité professionnelle rémunérée, inscription volontaire par le bénéficiaire en qualité de demandeur d'emploi...) ;
- Liquidation anticipée de sa retraite par le bénéficiaire ;
- Atteinte de l'âge de 67 ans ;
- Atteinte de la durée maximale de présence dans le dispositif (7 ans) ;
- Décès du bénéficiaire.

10.3 : Formalités à suivre pour sortir du dispositif - Effets

Le gestionnaire du dispositif adresse au bénéficiaire un courrier de rappel, au moins 6 mois avant sa sortie du dispositif.

Dès lors que la date de sortie du dispositif est connue, et ce quel qu'en soit le motif, le bénéficiaire doit mettre en œuvre sans délai toutes les formalités nécessaires pour liquider l'ensemble de ses droits à la retraite.

A l'issue de la période de présence dans le dispositif de cessation anticipée d'activité, les bénéficiaire auront le statut de retraités au sens de définitions retenues par la MSA ou le régime général, telles qu'elles résultent des dispositions légales applicables à la date de signature du présent accord.

Article 11 : Clause de stabilisation en cas de changement de législation

Le dispositif de cessation anticipée d'activité est applicable aux bénéficiaires jusqu'à l'âge auquel ils demanderont la liquidation de leur retraite du régime MSA ou du régime général de la sécurité sociale.
Les parties à la négociation du présent accord conviennent de se rencontrer si des modifications législatives viennent remanier le régime des retraites et notamment si interviennent des modifications :

- de l'âge légal de départ en retraite à taux plein ;
- du nombre de trimestres minimum nécessaires pour prétendre à une retraite à taux plein ;
- de la structure du calcul des pensions de retraite,

si elles venaient concerner les salariés éligibles au dispositif.

Article 12 : Commission paritaire de suivi et de révision de l'accord

Une commission de suivi de l'accord est mise en place. Elle est composée et se réunit conformément à l'accord national de méthodologie du 27 avril 2007.

La commission a pour mission de veiller aux conditions d'application des dispositions du présent accord et de résoudre les difficultés liées à la gestion du dispositif de cessation anticipée d'activité. Elle est également informée du suivi du dispositif.
La commission se réunit au moins une fois par an afin d'exercer les missions qui lui sont confiées au titre du présent accord. Les membres de la présente commission sont convoqués par l'employeur.

Article 13 : Adhésion – Révision - Dénonciation de l'accord

13.1 Adhésion

Conformément à l'article L 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés au sein de l'ONF, non signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à compter du jour suivant celui de son dépôt au greffe du Conseil de Prud'hommes compétent et à la DIRECCTE.

Notification de cette adhésion devra également en être faite, dans le délai de 8 jours, par l'organisation syndicale adhérente, aux parties signataires (organisations syndicales et Administration).

13.2 Révision

A la demande d'une ou plusieurs organisations syndicales signataires, il pourra être convenu d'ouvrir une négociation de révision du présent accord, dans les conditions prévues par les articles L 2261-7 et L 2261-8 du code du travail. Cette négociation s'ouvrira automatiquement sur demande de l'employeur.

La demande de révision est adressée par lettre recommandée motivée aux autres parties. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée de propositions écrites de substitution. Un calendrier sera établi au cours de la première réunion de négociation qui devra se tenir dans un délai maximum de 2 mois à compter de la demande de révision. Au cours des réunions de négociation, les parties se rencontrent pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

Toute modification fait l'objet d'un avenant dans les conditions et délais par les articles L.2261-7 et L.2261-8 du Code du travail.

Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou à défaut seront maintenues.
Les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient soit à la date expressément prévue soit à défaut à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service concerné.

13.3 Dénonciation

Il pourra également, moyennant un préavis de 3 mois, être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L 2261-9 et suivant du code du travail.

Cette dénonciation devra être notifiée à l'ensemble des autres signataires de l'accord, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Les parties devront se réunir, à l'initiative de l'employeur, pendant ce préavis, pour discuter des possibilités d'un nouvel accord.

AT SS CD

Article 14 : Publicité - Dépôt

Le présent accord sera notifié par la Direction générale, par courrier recommandé avec accusé de réception, ou par remise en main propre contre décharge, à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau national au sein de l'ONF.

Conformément aux dispositions légales applicables à la date de conclusion du présent accord, celui-ci sera déposé, à l'expiration du délai d'opposition de 8 jours, dans les conditions prévues aux articles L 2231-6 et D 2231-2 du Code du travail soit en deux exemplaires (une version originale et une version électronique) auprès de la Direccte et du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Son existence sera mentionnée aux emplacements réservés à la communication avec le personnel.

Fait à Paris,

Le 26 avril 2016,

En 8 exemplaires originaux, un étant remis à chaque partie.

Pour **L'Office National des Forêts**
Le Directeur Général,

Christian DUBREUIL

Pour la FNAF-CGT
Le DSCE,

Olivier SUTER

P/o Pour la **FGA-CFDT**
Le DSCE,
Par délégation
JF Daniguon

Alain MACEL

P/o Pour la **CFTC - AGRI**
Le DSCE,

Didier HILBERT
SERRANO SEBASTIEN

Pour **FO-Forêt**
Le DSCE,

Alain THUOT

Pour **EFA-CGC**
Le DSCE,

Michel SCHUTZ