

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 12 JUILLET 1983
CONCERNANT LES EXPLOITATIONS AGRICOLES DE LOT-ET-GARONNE
et

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 12 JUILLET 2000
DES EXPLOITATIONS D'HORTICULTURE ET DE PEPINIERE
DE LOT-ET-GARONNE

ACCORD DEPARTEMENTAL DU 6 NOVEMBRE 2009
SUR UN REGIME DE PREVOYANCE DES SALARIES NON CADRES

Entre :

- A-C - Le Syndicat des horticulteurs et pépiniéristes de Lot-et-Garonne
K14 - La Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles de Lot-et-Garonne,
TU - Le Syndicat Départemental des Entrepreneurs de Travaux Agricoles, des Entreprises des
Territoires de Lot-et-Garonne,
SC - La Fédération Départementale des CUMA de Lot-et-Garonne,
PS - Le Syndicat Coordination Rurale de Lot-et-Garonne,

- d'une part, et

- MB - La Fédération Nationale Agro-alimentaire et Forestière – Confédération Générale du Travail,
(FNAF – CGT), section agriculture,
DS - Le Syndicat Général Agro-alimentaire – Confédération Française Démocratique du Travail (SGA
– CFDT) de Lot et Garonne,
LS - La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture - F.O. (FGTA – FO), section agriculture,
DS - Le Syndicat National des Cadres d'exploitation agricole CFE - C.G.C. de Lot et Garonne,
DI - Le Syndicat C.F.T.C -agri. de Lot-et-Garonne,

- d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord est un accord autonome et distinct de la convention collective de travail du 12 juillet 1983 concernant les exploitations agricoles de Lot-et-Garonne et de la convention collective de travail du 12 juillet 2000 concernant les exploitations d'horticulture et de pépinière de Lot-et-Garonne.

Cet accord a pour objectif de faire bénéficier les salariés compris dans le champ d'application du présent accord d'une couverture prévoyance supérieure à l'accord national en date du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire.

Les partenaires sociaux conviennent que les dispositions du présent accord se substituent aux dispositions conventionnelles départementales relatives aux régimes de prévoyance antérieure.

LS K14 DS DI SC MB PS A-C MB 1/11 JU

Article 1 - Champ d'application

Le présent accord est applicable :

- à l'ensemble des exploitations et entreprises agricoles relevant de la convention collective de travail du 12 juillet 1983 modifiée concernant les exploitations agricoles du département du Lot-et-Garonne

- à l'ensemble des entreprises et des exploitations horticoles et de pépinières relevant de la convention collective de travail concernant les exploitations d'horticulture et de pépinière du Lot-et-Garonne, du 12 juillet 2000.

Article 2 - Entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur pour l'ensemble des employeurs et salariés compris dans son champ d'application à compter du 1^{er} janvier 2010 si son arrêté d'extension est publié avant cette date.

Le présent accord s'imposera à compter du 1^{er} janvier 2010 aux employeurs et salariés ressortissant d'entreprises adhérentes aux organisations signataires.

Le présent accord pourra préalablement à son extension, être appliqué de manière volontaire par l'ensemble des employeurs et salariés ressortissants d'entreprises non adhérentes aux organisations signataires.

En tout état de cause, le présent accord s'imposera à toutes les entreprises et salariés défini à l'article 1 du présent accord au 1^{er} jour du 1^{er} mois civil du trimestre suivant la publication au journal officiel de l'arrêté d'extension.

Les partenaires sociaux se réservent le droit de renégocier le contenu du présent accord si les circonstances en démontrent l'utilité.

Le régime établi par le présent article ne se cumule pas avec tout autre régime ayant le même objet.

Article 3- Gestion du régime de prévoyance

Pour assurer la gestion du régime de prévoyance défini dans le présent accord et la mutualisation entre les salariés et les employeurs, les organisations signataires conviennent de désigner :

**AGRI PREVOYANCE – institution de prévoyance, régie par le code rural,
sise 21 Rue de la Bienfaisance - 75382 PARIS CEDEX 08,
membre du groupe AGRICA**

Les modalités et conditions de gestion s'effectuent selon les dispositions fixées dans la convention conclue entre l'organisme assureur et les partenaires sociaux signataires.

Il est précisé que la rente éducation est garantie par l'OCIRP, organisme commun des institutions de rente et de prévoyance, sis 10 rue Cambacérés 75008 PARIS.

Article 4 - Salariés bénéficiaires

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux salariés non cadres suivant les conditions d'ancienneté prévues pour chacune des garanties figurant à l'article 5 et relevant du champ d'application du présent accord.

LS KH DS PP MB PJA-CL DB TV

à l'exclusion :

- Des cadres ressortissants de la Convention Collective nationale du 2 avril 1952 et relevant 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.
- Des VRP ressortissants d'autres dispositions conventionnelles obligatoires

Article 5 - Garanties

Les organisations signataires précisent que cet accord a pour objectif de mettre en place un régime de prévoyance garantissant à tous les bénéficiaires les prestations définies dans le présent accord, à savoir :

- Garantie décès

Dès le premier jour de présence au sein de l'entreprise, AGRI PREVOYANCE verse à la demande du ou des bénéficiaires,

- Un capital décès égal à 100% du salaire annuel brut Tranche A et Tranche B, majoré de 25 % du salaire annuel par enfant à charge (salaire annuel brut soumis à cotisations, perçu ou reconstitué, pendant les 12 derniers mois précédant le décès).

En cas d'absence de ces bénéficiaires prioritaires, le capital est attribué dans l'ordre de préférence suivant :

- aux bénéficiaires désignés par le participant ;
- aux héritiers du participant.

Le capital est versé en priorité :

1. au conjoint survivant, ou cocontractant d'un PACS ou à défaut au concubin, à moins que l'assuré ait fixé et notifié à AGRI PREVOYANCE une répartition entre son conjoint et ses descendants (cette répartition ne pouvant réduire la part revenant au conjoint ou au cocontractant d'un PACS ou à défaut au concubin à moins de 50% du capital) ;
2. en l'absence de conjoint survivant ou cocontractant d'un PACS ou à défaut au concubin, le capital est versé aux descendants.

Lorsqu'il y a attribution de majorations familiales (enfant à charge), chacune de ces majorations est versée directement à la personne au titre de laquelle elle est accordée ou à son représentant légal.

En cas d'invalidité absolue et définitive (3^{ème} catégorie) ou d'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle au taux de 66,66%, 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 peut lui être versé, sur sa demande, de façon anticipée selon les modalités définies par le règlement de l'organisme assureur. Le paiement anticipé du capital décès met fin à la prestation capital décès.

- Une rente annuelle d'éducation par enfant à charge : en cas de décès d'un salarié il est versé à chaque enfant à charge, une rente annuelle variable selon l'âge de l'enfant égale à :

- 3% du plafond annuel de sécurité sociale de 0 à 10 ans révolus,
- 4,5 % du plafond annuel de sécurité sociale de 11 à 17 ans révolus,
- 6% du plafond annuel de sécurité sociale de 18 à 25 ans révolus, sous la condition de poursuivre des études.

Cette rente éducation est versée au représentant légal de l'enfant s'il est mineur, et directement au bénéficiaire s'il est majeur.

Pour le bénéfice de la rente éducation, sont considérés comme « enfant » :

- 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^{ème} 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^{ème} 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 au 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 jusqu'à leur 26^{ème} anniversaire, 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.

En tout état de cause, les enfants répondant aux définitions et conditions ci-dessus doivent obligatoirement être également à la charge du bénéficiaire.

- Une indemnité frais d'obsèques : en cas de décès du conjoint non séparé de corps ou du cocontractant d'un PACS, ou à défaut du concubin justifiant de 2 ans de vie commune ou d'un enfant à charge, il est versé au salarié non retraité, sur sa demande déposée dans les six mois suivant le décès et à la condition qu'il ait supporté lui-même les frais d'obsèques, 100% du plafond mensuel de Sécurité Sociale en vigueur à la date du décès.

- Garantie Incapacité temporaire de travail

Sauf dispositions plus avantageuses pouvant bénéficier aux salariés, en cas d'incapacité temporaire de travail dûment justifiée par certificat médical et ouvrant droit à l'indemnité journalière légale de sécurité sociale, les salariés, sans condition d'ancienneté soit dès le 1^{er} jour de présence au sein de l'entreprise, bénéficieront d'indemnités journalières complémentaires aux indemnités journalières de sécurité sociale.

Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation commenceront à courir à compter :

- du 1^{er} jour d'absence en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle reconnu comme tel par la Mutualité Sociale Agricole,

LS KH DS DB MB PJ A-C DB JV RL^{4/11}

- du 8^{ème} jour (après le délai de carence de 7 jours) pour les autres arrêts : maladie ou accident de la vie privée,
à condition :

- d'avoir justifié dans les 48 heures de cette absence,
- d'être pris en charge par les assurances sociales agricoles,
- d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres états membres de l'union européenne ou dans l'un des autres Etats ressortissants de l'espace économique européen.

Ces indemnités journalières complémentaires portent l'indemnisation totale brute, indemnités journalières de la Sécurité Sociale comprises, à 90% du salaire brut de référence, tranches A et B, pendant 90 jours.

A l'issue de cette première période d'indemnisation, et jusqu'à la fin de la perception des indemnités journalières légales versées par la M.S.A., le salarié bénéficiera d'un complément de salaire portant l'indemnisation totale brute, indemnités journalières versées par la Sécurité sociale comprises, à 70 % du salaire brut de référence, sans que la période d'indemnisation totale puisse excéder 1095 jours.

Le salaire brut de référence pris en compte lors du calcul des indemnités journalières complémentaires correspond à celui retenu par la Mutualité Sociale Agricole pour le calcul des indemnités journalières légales, dans la limite de quatre fois le plafond de la sécurité sociale.

Les indemnités journalières dues au titre du présent accord cumulées avec d'autres indemnités ou prestations de même nature ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

Les indemnités journalières complémentaires sont revalorisées selon les mêmes modalités que les indemnités journalières du régime de base.

Maintien du salaire en application des dispositions de l'article L.1226-1 du code du travail

Le maintien du salaire en application des dispositions de l'article L.1226-1 du code du travail – dont rappel des règles ci-dessous – est intégré dans les périodes d'indemnisation de 90 jours à 90 % du salaire de référence, dans la limite de 180 jours.

L'assurance du versement de ce maintien de salaire est financée par la cotisation « assurance des cotisations sociales de l'employeur ».

Assurance des cotisations sociales de l'employeur

Les cotisations sociales dues par l'employeur sur les indemnités journalières complémentaires sont payées à la caisse de Mutualité Sociale Agricole par AGRI PREVOYANCE et financées par la cotisation « assurance des cotisations sociales de l'employeur ».

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

- Garantie incapacité permanente

Les salariés, sans condition d'ancienneté, bénéficieront :

- en cas d'incapacité permanente de travail résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, correspondant à un taux d'incapacité permanente égal ou supérieur à 2/3, d'une rente complémentaire versée chaque mois égale à :

- 20% du douzième des rémunérations perçues par le salarié au cours des 4 trimestres civils précédant la date d'arrêt de travail et ayant donné lieu à des cotisations.

LS KH JS DP MB PS A-C DB JVR 5/11

- en cas d'incapacité permanente résultant d'un accident ou d'une maladie d'origine privée, pour une invalidité de catégorie 2 ou 3 reconnue par le régime de base, d'une rente complémentaire versée chaque mois égale à :
 - > 10% du douzième des rémunérations perçues par le salarié au cours des 4 trimestres civils précédant la date d'arrêt de travail et ayant donné lieu à des cotisations.

Modalités de versement : Les rentes ci-dessus s'ajoutent à la rente invalidité, incapacité permanente, versée par la mutualité sociale agricole. En revanche, elles ne peuvent pas se cumuler avec les indemnités journalières que le salarié percevait avant la décision de la MSA au titre de l'incapacité temporaire prévue dans le présent accord.

En tout état de cause, le total des prestations perçues au titre des régimes de base et du présent régime de prévoyance ne peut excéder le salaire net perçu par le salarié en activité.

Le versement de la rente débute dès le versement de la rente invalidité, incapacité permanente, par la Mutualité Sociale Agricole et prend fin à la date de liquidation de la pension de vieillesse à taux plein du bénéficiaire.

Cette rente d'invalidité est maintenue à l'intéressé aussi longtemps qu'il perçoit une rente invalidité incapacité permanente de la Mutualité Sociale Agricole et est suspendue si la Mutualité Sociale Agricole suspend le versement de sa propre rente.

- Dispositions communes aux prestations visées aux paragraphes ci-dessus

Les salariés sous contrat de travail à la date d'effet du présent accord et répondant aux conditions d'ouverture du droit, seront pris en charge et indemnisés dans les conditions indiquées auxdits paragraphes.

Article 6- Adhésion et antériorité

Tout employeur ayant une activité définie à l'article 1 précité, est tenu d'adhérer au présent accord, pour l'ensemble des salariés visés à l'article 4.

Les entreprises disposant déjà d'un régime de prévoyance au jour de l'entrée en vigueur du présent accord, comprenant l'ensemble des garanties définies à l'article 5 pour un niveau de prestation supérieure, peuvent ne pas remettre en cause leurs propres garanties et ne pas rejoindre l'organisme désigné dans le présent accord.

En revanche les entreprises ayant mis en place, préalablement à l'entrée en vigueur du présent accord, un régime prévoyance d'un niveau égal ou inférieur aux garanties définies à l'article 5, doivent le résilier de manière à rejoindre le régime conventionnel ainsi défini, à compter de la date de son entrée en vigueur.

Est considéré comme étant plus favorable l'accord d'entreprise qui prévoit :

- l'amélioration d'une prestation ou l'octroi d'une nouvelle prestation pour au moins une des garanties prévoyance prévues par l'accord et le reste au moins équivalent au contenu du présent accord,
- et/ou l'amélioration des conditions d'accès et les prestations au moins équivalentes au contenu du présent accord,
- et/ou l'amélioration de la clé de répartition et les prestations au moins équivalentes au contenu du présent accord.

LS KH DS DP AB P) A-C DB J V JL^{6/11}

Article 7- Cotisations

Article 7-1 Assiette

Les cotisations sont appelées pour tous les salariés définis à l'article 4 du présent accord dans les conditions d'ancienneté définies par garantie ci-après, sur la base des rémunérations brutes limitées à quatre fois le montant du plafond annuel de la Sécurité sociale, servant au calcul de l'assiette des cotisations d'assurances sociales.

Article 7-2 Taux de cotisations et répartitions

Pour tous les employeurs et les salariés, le taux global d'appel des cotisations, comprenant l'assurance du versement des cotisations sociales dues par l'employeur sur les indemnités journalières complémentaires et l'assurance du versement du maintien de salaire, destinées au financement des garanties définies à l'article 5, est ainsi fixé, dès le 1^{er} jour de présence au sein de l'entreprise :

- 1,14 % Tranche A/Tranche B,

Ce taux global est réparti comme suit :

- 42 % à la charge des employeurs soit 0,48%,
- 58 % à la charge des salariés soit 0,66%.

Détail des cotisations par garantie et répartition employeur/salarié

Garanties	Condition d'ancienneté	Coût global en % SR	Part employeur	Part salarié
<i>Incapacité Temporaire de Travail</i>	Sans condition soit 1 ^{er} jour	0,34 %	/	0,34% (*)
<i>Incapacité permanente professionnelle</i>	Sans condition soit 1 ^{er} jour	0,05 %	0,025 %	0,025 %
<i>Incapacité permanente privée pour invalidité de catégorie 2 ou 3</i>	Sans condition soit 1 ^{er} jour	0,04%	/	0,04%
<i>Décès</i>	Sans condition soit 1 ^{er} jour	0,35 %	0,095 %	0,255%
Assurances de l'employeur liées à l'Incapacité Temporaire de Travail				
- <i>maintien de salaire</i>	/	0,26 %	0,26 % (*)	
- <i>cotisations sociales « employeur »</i>		0,10 %	0,10 %	
Total		1,14%	0,48%	0,66%

(*) Il est rappelé que :

- la fraction de cotisation destinée à la couverture de l'intégralité des risques accidents du travail et maladie professionnelle, ainsi qu'à la couverture résultant de l'article L 1226-1 du code du travail en cas de maladie ou d'accident de la vie privée, soit 0,26 %, est à la charge exclusive de l'employeur,
- la fraction de cotisation destinée à la couverture de l'intégralité de la garantie Incapacité Temporaire de Travail (0,34%) est à la charge exclusive du salarié.

Incapacité permanente :

LS KH DS DF MB PS A-C DB JV ^{7/11} JL

Les employeurs participent uniquement à la garantie incapacité permanente de travail d'origine professionnelle AT et MP, au taux de 0,025 %. Les salariés prennent totalement à leur charge la garantie incapacité permanente de travail d'origine privée, catégorie 2 et 3, au taux de 0,04 %.

Article 7-3 Collecte

Les cotisations sont collectées par la MSA pour le compte d'AGRI PREVOYANCE selon les modalités définies entre AGRI PREVOYANCE et la MSA.

Article 7- 4 Evolution ultérieure des cotisations

Les taux de cotisations sont garantis par AGRI PREVOYANCE pour une durée de trois ans à compter du 1^{er} janvier 2010.

Les partenaires sociaux se réservent le droit de renégocier le contenu du présent accord.

Si besoin, afin de rééquilibrer le régime, la commission mixte décidera, en partenariat avec l'assureur, soit de la diminution des garanties, soit de l'augmentation ou de la baisse des cotisations.

Dans tous les cas, chaque partie, des salariés ou des employeurs, verra évoluer les garanties et leurs cotisations dont elle a la charge indépendamment de l'autre partie. Cette évolution, uniquement imputable à la partie concernée, pourra se faire à la hausse ou à la baisse selon l'équilibre du régime.

Toute modification des cotisations et des garanties fera l'objet d'une nouvelle négociation et d'un avenant.

Article 7-5 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 l'intéressé en fasse la demande auprès d'AGRI PREVOYANCE 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 prévues en cas de décès et d'incapacité permanente de toute origine 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 par l'employeur :

- o le bénéfice des garanties décès, incapacité permanente toute origine est maintenu avec versement des cotisations correspondantes. Toutefois en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident (toutes origines) les garanties sont maintenues sans versement de cotisation.

Article 8 - Clause de réexamen

Conformément aux articles L912-1 et 2 du code de la sécurité sociale, le régime de prévoyance mis en œuvre par le présent accord fera l'objet d'un réexamen, dans un délai qui ne pourra excéder 5 ans à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, pour permettre aux partenaires sociaux signataires d'en réexaminer, au vu des résultats techniques et financiers enregistrés pendant

LS KH PS DP MB PJ A-C DB JV  8/11

la période écoulée, les conditions tant en matière de garantie que de financement et de choix de l'organisme assureur.

En cas de dénonciation du présent accord par l'une ou l'autre des parties, l'organisme assureur concerné maintiendra les prestations en cours de service à la date d'effet de la dénonciation à leur niveau atteint à cette date, dans l'hypothèse où les partenaires sociaux ne procéderaient pas à la désignation d'un nouvel organisme assureur.

En cas de fin d'application d'une garantie suite à la révision du présent accord, l'organisme assureur concerné maintiendra les prestations en cours de service à la date d'effet de la dénonciation à leur niveau atteint à cette date, dans l'hypothèse où les partenaires sociaux ne procéderaient pas à la désignation d'un nouvel organisme assureur.

En cas de changement d'organisme assureur, l'organisme concerné transférera au nouvel assureur les provisions mathématiques correspondant aux prestations en cours de service à la date de la résiliation.

Ainsi, le nouvel assureur procédera au versement des dites prestations jusqu'à leur terme.

Les partenaires sociaux en application de l'article L912-3 du Code de la Sécurité Sociale organiseront les modalités de la poursuite des revalorisations, avec le nouvel organisme assureur et tout autre organisme pouvant assurer ce type de prestation.

Article 9 - Accord de gestion spécifique et suivi du régime

Les modalités de mise en œuvre pratique des garanties prévues par l'accord font l'objet d'une convention de gestion distincte qui définit entre l'organisme assureur désigné et les partenaires sociaux, notamment les modalités de suivi du régime.

Les organisations professionnelles signataires se réuniront* par ailleurs au moins une fois par an, et en cas de besoin avec les représentants de l'organisme désigné, afin notamment :

- de réaliser un bilan annuel sur les évolutions et résultats détaillés du régime, poste de garantie par poste de garantie, avec les cotisations perçues, les frais de gestion, les prestations versées, les revalorisations instituées, les provisions constituées,
- d'examiner les avis relatifs à l'évolution du régime,
- de consolider les différentes données statistiques sur les entreprises et les salariés.

* soit dans le cadre d'une réunion de la commission mixte, soit dans le cadre d'un groupe paritaire réunissant au moins deux représentants employeurs et deux représentants salariés d'organisations syndicales distinctes et chargé de rendre compte à la commission mixte.

Article 10- Dénonciation

L'accord est conclu pour une durée indéterminée. Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de 6 mois et sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai d'un an à compter du préavis.

Article 11- Formalités administratives

Le présent accord sera établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L.2231-6 du Code du Travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord, déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Lot-et-Garonne.

LS KH DS DP AB PS A-c DB TV ^{9/11} JL

Fait à Agen, le 6 novembre 2009

Pour la F.D.S.E.A

Monsieur Henri KERLOC'H

Pour le Syndicat Départemental
des Entrepreneurs de Travaux Agricoles,
des Entreprises des Territoires

Monsieur Jacques VIDAL

Pour le Syndicat Coordination Rurale
de Lot-et-Garonne

Monsieur Patrick JOLY

Pour la Fédération Départementale
des CUMA

Monsieur Marc CHAPOLEARD

Pour le Syndicat des Horticulteurs et
Pépiniéristes

Monsieur Alain COURSERANT

Pour la FNAF - CGT, section agricole

Monsieur Michel BOYANCE

Pour S.G.A.-C.F.D.T.,

Monsieur Didier BORTOLIN

Pour la F.G.T.A. - F.O.,

Monsieur René HESME

Pour le Syndicat National des Cadres
d'exploitation agricole CFE - C.G.C. de Lot et
Garonne

Monsieur Dominique SARION

Pour le Syndicat C.F.T.C -agri. de Lot et
Garonne

Monsieur Pierre DURANT

ANNEXE 1

Rappel des durées d'indemnisation au 6 novembre 2009

Ancienneté	Durée d'indemnisation à 90% du salaire brut	Durée d'indemnisation à 66% du salaire brut
Jusqu'à 6 ans	30 jours	30 jours
> à 6 ans & < ou = 11 ans	40 jours	40 jours
> à 11 ans & < ou = 16 ans	50 jours	50 jours
> à 16 ans & < ou = 21 ans	60 jours	60 jours
> à 21 ans & < ou = 26 ans	70 jours	70 jours
> à 26 ans & < ou = 31 ans	80 jours	80 jours
> à 31 ans	90 jours	90 jours

LS KH DS DP MB PJ A-C MB JV K 11/11