

**Accord collectif du 12 novembre 2009
relatif à la mise en place d'un régime de Prévoyance pour les salariés non cadres des
exploitations agricoles et horticoles des Pyrénées Atlantiques**

Entre :

- La Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricole des Pyrénées-Atlantiques, *BM*
- La Fédération des C.U.M.A. des Pyrénées-Atlantiques, *PG*
- Le Syndicat des Entrepreneurs des Territoires des Pyrénées-Atlantiques, *ELB*
- Le Syndicat Horticole des Pyrénées-Atlantiques, *N.A.A.*

- d'une part, et

- Le Syndicat National des Cadres d'exploitation agricole CFE - C.G.C. des Pyrénées-Atlantiques, *FD*
- Le Syndicat Général Agro-alimentaire – Confédération Française Démocratique du Travail (SGA *SL*
– CFDT) des Pyrénées-Atlantiques,
- La Fédération Nationale Agro-alimentaire et Forestière – Confédération Générale du Travail,
(FNAF – CGT), section agriculture,

- d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

PREAMBULE

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. Cet accord garantit les salariés concernés en cas d'incapacité temporaire de travail, d'incapacité permanente de travail et de décès.

Ce présent accord est un accord autonome et distinct de la convention collective du 18 novembre 1985 concernant les exploitations agricoles et horticoles du département des Pyrénées-Atlantiques.

Article 1 : CHAMP D'APPLICATION

Article 1-1 : champ d'application professionnel

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés non cadre des exploitations et entreprises agricoles et horticoles relevant de la Convention collective du 18 novembre 1985 concernant les exploitations agricoles et horticoles du département des Pyrénées Atlantiques, à savoir :

- les exploitations polyculture,
- les exploitations d'élevage,
- les exploitations de cultures spécialisées (maraîchage, arboriculture fruitière viticulture, etc.
- Les exploitations d'horticulture et pépinières
- les coopératives de culture en commun et d'utilisation en commun de matériel agricole (CUMA).
- les entreprises de travaux agricoles

PG FD ELB SL BH
N.A.A.

Article 1-2 : champ d'application territorial

Le présent accord est applicable dans les établissements situés sur le territoire du département des Pyrénées-Atlantiques, même si les terrains de cultures s'étendent sur un département limitrophe et ceci où que soient domiciliés les employeurs et les salariés.

Article 2 : ENTREE 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. Dans le cas contraire, il entrera en vigueur à compter du 1^{er} jour du trimestre civil suivant la publication de son arrêté d'extension.

En tout état de cause, 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.

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 : SALARIES BENEFICIAIRES

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux salariés non cadre :

- justifiant d'une ancienneté de 12 mois continus dans l'entreprise pour les garanties incapacité temporaire de travail et d'incapacité permanente (l'ancienneté est réputée acquise au 1^{er} jour du mois civil au cours duquel le salarié acquiert 12 mois d'ancienneté)
- sans condition d'ancienneté pour les garanties décès

à l'exclusion :

- Des cadres ressortissants de la Convention Collective 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 ressortissant d'autres dispositions conventionnelles obligatoires.

Article 4 : ORGANISME ASSUREUR

La gestion du régime de prévoyance défini par le présent accord est co-assurée par AGRI PREVOYANCE (à hauteur de 60%), et ANIPS (à hauteur de 40%). AGRICA, Institution de Prévoyance régie par le Code rural, sise 21, Rue de la Bienfaisance, 75008 PARIS, étant apériteur.

Les parties signataires du présent accord devront, dans un délai qui ne pourra excéder trois ans à compter de la date d'effet du présent accord, réexaminer le choix de l'organisme assureur désigné ci-dessus. A cet effet, elles se réuniront six mois avant l'échéance à l'initiative de la partie la plus diligente.

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

Article 5 : GARANTIES

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

Article 5-1 Garantie incapacité temporaire de travail

5-1-1 Conditions et modalités d'indemnisation

En cas d'incapacité de travail temporaire dûment justifiée par un arrêt de travail et ouvrant droit aux indemnités journalières du régime de base de sécurité sociale, les salariés bénéficient d'indemnités journalières complémentaires versées par l'organisme assureur désigné à l'article 4 du présent accord, à la condition toutefois de justifier d'une ancienneté de 12 mois continus dans l'entreprise.

Le versement des indemnités journalières complémentaires intervient :

- à compter du 8^{ème} jour d'arrêt de travail en cas de maladie ou d'accident de la vie privée
- dès le 1er jour d'arrêt de travail en cas d'arrêt consécutif à un accident du travail, de trajet, ou de maladie professionnelle.

A condition :

- d'avoir justifié dans les 48 heures de cette absence à son employeur et à la MSA;
- d'être pris en charge par la Mutualité sociale Agricole (MSA) ;
- 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

5-1-2 Montant de l'indemnisation

Les salariés bénéficient d'indemnités journalières complémentaires, versées par l'organisme assureur désigné, de sorte que l'indemnisation globale (indemnités journalières versées par le régime de base ainsi que les indemnités journalières complémentaires) soit égale à :

- pour une ancienneté de 1 an à 6 ans 90% pendant 30 jours puis 66.66% pendant 30 j
- pour une anc. de 6 ans à 11 ans 90% pendant 40 jours puis 66.66% pendant 40 j
- pour une anc. de 11 ans à 16 ans 90% pendant 50 jours puis 66.66% pendant 50 j
- pour une anc. de 16 ans à 21 ans 90% pendant 60 jours puis 66.66% pendant 60 j
- pour une anc. de 21 ans à 26 ans 90% pendant 70 jours puis 66.66% pendant 70 j
- pour une anc. de 26 ans à 31 ans 90% pendant 80 jours puis 66.66% pendant 80 j
- pour une anc. de 31 ans et plus 90% pendant 90 jours puis 66.66% pendant 90 j

A l'expiration de cette première période d'indemnisation, le salarié bénéficie du maintien de 70 % de ce même salaire tant que dure le versement des indemnités journalières du régime de base de sécurité sociale et au maximum pendant 1095 jours.

Le salaire brut pris en compte pour le calcul des indemnités journalières complémentaires correspond à celui retenu pour le calcul des indemnités journalières du régime de base de 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.

En cas de rupture du contrat de travail, avant la fin de la période d'indemnisation, les indemnités journalières versées par l'organisme assureur précité sont maintenues tant que dure le versement d'indemnités journalières par le régime de base.

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

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

Article 5-2 Garantie incapacité permanente

5-2-1 : incapacité permanente professionnelle

A la condition de justifier d'une ancienneté de 12 mois continus dans l'entreprise, le salarié bénéficie d'une rente complémentaire versée chaque mois égale à 20 % du salaire mensuel brut de référence, en cas d'incapacité permanente de travail résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, dont le taux d'incapacité permanente est au moins égal à 66,66 %.

5-2-2 : incapacité permanente de la vie privée

A la condition de justifier d'une ancienneté de 12 mois continus dans l'entreprise, le salarié bénéficie d'une rente complémentaire versée chaque mois égale à 20 % du salaire mensuel brut de référence, en cas d'incapacité permanente de travail résultant d'une maladie ou d'un accident de la vie privée pour une invalidité de catégorie 2 ou 3 reconnue par le régime de base

5-2-3 Modalités de versement

Les rentes ci-dessus s'ajoutent à la pension d'invalidité versée par la Mutualité Sociale Agricole au titre du régime de base.

Le salaire mensuel brut de référence est égal au douzième des salaires bruts des 12 derniers mois civils précédant l'arrêt de travail et ayant donné lieu à cotisations.

La rente ne peut 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 pension d'invalidité 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 pension de la Mutualité Sociale Agricole et est suspendue si la Mutualité Sociale Agricole suspend le versement de sa propre pension.

Article 5-3 Garantie Décès

La garantie décès est ouverte à tout salarié non cadre sans condition d'ancienneté.

PG BG
FD
S
CAB

La garantie décès comprend trois prestations :

- un capital décès ;
- une rente d'éducation ;
- une indemnité frais d'obsèques.

La garantie décès couvre tous les risques décès, à l'exclusion de ceux résultant :

- de la guerre civile ou étrangère;
- du fait volontaire du bénéficiaire ;
- du fait volontaire du salarié, le suicide étant toutefois couvert.

Pour le bénéfice des garanties décès, 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 16ème anniversaire ;
- l'enfant dont la qualité d'ayant droit du salarié a été reconnue par le régime de base.

- « à charge »:

- les enfants âgés de moins de 18 ans, quelle que soit leur situation ;
- les enfants âgés de moins de 26 ans lorsqu'ils sont étudiants, apprentis, en formation en alternance, demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi et non indemnisés à ce titre, employés dans un centre d'aide par le travail ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés ;
- les enfants reconnus invalides au sens de la législation des assurances sociales, quel que soit leur âge.

5-3-1 Le capital décès

Pour le bénéfice du capital décès (base et majoration), on entend par conjoint :

- le conjoint survivant non séparé de corps ou du cocontractant d'un PACS ;
- à défaut, le concubin justifiant de deux ans de vie commune avec le salarié ou d'un enfant né de leur union.

a) Montant

En cas de décès d'un salarié, quelle qu'en soit l'origine, il est versé à ses ayants droits, concubin, titulaire d'un PACS ou au (aux) bénéficiaire(s) qu'il a désigné(s) :

- un capital décès de base d'un montant égal à 100% de son salaire annuel brut;
- majoré de 25% par enfant à charge ;

Le salaire annuel brut retenu, pour calculer le montant du capital décès, est celui qui correspond au salaire brut des quatre derniers trimestres civils précédant le décès, ou le cas échéant l'arrêt de travail pour maladie ou accident, et ayant donné lieu à cotisations.

b) Bénéficiaires

Le capital est versé en priorité :

1. au conjoint survivant ou au cocontractant d'un PACS ou à défaut au concubin, à moins que l'assuré ait fixé et notifié à l'organisme assureur désigné 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 de cocontractant d'un PACS ou à défaut de concubin, le capital est versé aux descendants.

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.

Lorsqu'il y a attribution de majorations familiales pour enfant à charge, chacune de ces majorations est versée directement au bénéficiaire ou à son représentant légal.

c) Invalidité absolue et définitive

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%, constatée par le régime de base de 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 peut lui être versé, sur sa demande, de façon anticipée selon les règles de l'organisme assureur.

Le paiement anticipé du capital décès met fin à la prestation capital décès.

5-3-2 La rente annuelle d'éducation

a) Montant

En cas de décès d'un salarié, quelle qu'en soit l'origine, chaque enfant à charge du salarié tel que défini ci-dessus perçoit une rente annuelle d'éducation exprimée en valeur de points égale à :

- 50 points de 0 à 10 ans révolus,
- 75 points de 11 à 17 ans révolus,
- 100 points de 18 à 25 ans révolus.

La valeur du point est celle du point Agri Prévoyance (20,84 € en 2009). Elle est revalorisée chaque année par le Conseil d'Administration d'Agri- Prévoyance.

b) Bénéficiaires

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

5-3-3 L'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 ou d'un enfant à charge du salarié, une indemnité frais d'obsèques est versée au salarié à condition qu'il ait lui-même supporté les frais d'obsèques.

Le montant de cette indemnité est égal à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur à la date du décès.

5-3-4 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 des droits, seront pris en charge et indemnisés dans les conditions indiquées auxdits paragraphes, sauf à l'être déjà par un organisme complémentaire assurant un niveau supérieur de prestations.

En application de la loi 89-1009 du 31 décembre 1989, de la loi 94-678 du 8 août 1994 et la loi no 2001-624 du 17 juillet 2001, les salariés des entreprises ayant régularisé leur adhésion auprès des organismes assureurs sont garantis à la date d'effet du présent accord pour les prestations suivantes :

- ✓ Les revalorisations futures, portant sur les indemnités journalières, rentes incapacité permanente selon les modalités prévues avec les organismes désignés ;

N.A.A. PG BH
CdB SL

- ✓ Le bénéfice des garanties décès, lorsque le contrat de travail n'est pas rompu à la date d'adhésion, pour les bénéficiaires d'indemnités journalières d'incapacité temporaire ou de rentes d'incapacité permanente de travail versées par un organisme assureur en application d'un contrat souscrit antérieurement, sous réserve que le maintien de ces garanties ne soit pas déjà prévu par un contrat antérieur.

Ce bénéfice prendra effet,

- d'une part, si les entreprises concernées communiquent un état détaillé de ces bénéficiaires,
- et d'autre part, si le précédent organisme assureur transmet les provisions effectivement constituées à la date de la résiliation de son contrat, en application de l'article 30 de la loi no 89-1009 du 31 décembre 1989 modifié.

- ✓ L'indemnisation intégrale pour les salariés en arrêt de travail remplissant les conditions dont le contrat de travail est en cours à la date d'effet, alors qu'il n'existe aucun organisme assureur précédent.

Article 6 : ADHESION ET ANTERIORITE

Tout employeur ayant une activité définie à l'article 1 du présent accord (champ d'application), est tenu d'adhérer, pour l'ensemble des salariés concernés à l'article 3 du présent accord, à l'organisme visé à l'article 4 du présent accord.

Antériorité des régimes de prévoyance d'entreprises

Toutefois, 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 aux articles 5-1, 5-2-1, 5-2-2, 5-3 pour un niveau de prestations supérieures, 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 aux articles 5-1, 5-2-1, 5-2-2, 5-3, 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 amélioration des conditions d'accès et les prestations au moins équivalentes au contenu du présent accord
- et/ou amélioration de la clé de répartition et les prestations au moins équivalentes au contenu du présent accord.

Article 7 : COTISATIONS

7-1 Taux, assiette, répartition des cotisations, collecte

Les cotisations servant au financement des garanties définies dans le présent accord sont assises sur les rémunérations brutes limitées à quatre fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale. Leur versement relève de la responsabilité des entreprises visées à l'article 1 du présent accord.

Les cotisations sont appelées pour les salariés justifiant de l'ancienneté précisée à l'article 3 ci-dessus et sont prises en charge par l'entreprise et les salariés dans les conditions suivantes :

NA.A. FD ^{ELB} B 1/1
PG 81-

	Taux de cotisation	Part patronale	Part salariale
<u>Incapacité Temporaire</u>			
Maintien du salaire en application de l'article L 1226-1 du code du travail et de l'article 5-1-2	0.27%	0.27%	
Assurance des cotisations sociales patronales	0,10%	0.10%	
Incapacité temporaire de travail (part conventionnelle en relais de la mensualisation)	0.23%		0.23%
<u>Incapacité Permanente</u>			
Incapacité permanente d'origine professionnelle AT et MP avec incapacité > 2/3	0.06%	0.03%	0.03%
Incapacité permanente suite maladie et accident vie privée, catégorie 2 et 3	0.11%		0.11%
<u>Décès</u>	0.35%	0.175%	0.175%
TOTAL	1.12%	0.575 %	0,545%

Les cotisations à la charge du salarié sont déduites par l'employeur sur le bulletin de salaire sous une rubrique « prévoyance » distincte des cotisations sociales obligatoires.

7-2 Evolution ultérieure des cotisations

Les taux de cotisation ci-dessus sont garantis pendant 3 ans du 1^{er} janvier 2010 jusqu'au 31 décembre 2012.

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

Si besoin, afin de rééquilibrer le régime, la commission paritaire décidera soit de la diminution des garanties, soit de l'augmentation ou de la baisse des cotisations.

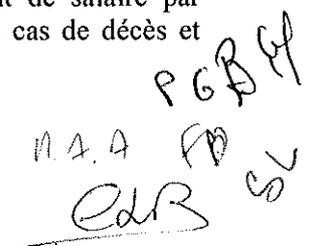
Dans tous les cas, chaque partie, des salariés ou des employeurs, verra évoluer les garanties et leurs cotisations dont elle a la charge indépendamment de l'autre partie. Cette évolution, uniquement imputable à la partie concernée, pourra se faire à la hausse ou à la baisse selon l'équilibre du régime.

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

7-3 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 de l'organisme assureur désigné 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 toutes origines sont maintenues sans versement de cotisation.



PGBH

N.A.A

FB

EdR

SL

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

Article 8 : GESTION DES COTISATIONS ET DES PRESTATIONS

Dans le cadre de la délégation de gestion nationale avec la Mutualité Sociale Agricole, l'organisme assureur désigné, confié à la MSA compétente pour les Pyrénées Atlantiques :

- l'appel et le recouvrement des cotisations ;
- le paiement des prestations dues au titre de la garantie incapacité temporaire de travail.

8-1 L'appel et le recouvrement des cotisations

Les cotisations dues au titre du présent accord sont appelées et recouvrées par la Mutualité Sociale Agricole conjointement aux cotisations légales.

Les délais d'exigibilité et l'application des pénalités de retard afférentes au paiement des cotisations du présent accord sont identiques à ceux fixés par la législation des assurances sociales agricoles

8-2 Le paiement des prestations

En matière d'incapacité temporaire de travail, les indemnités journalières complémentaires sont versées par la caisse de Mutualité Sociale Agricole conjointement aux indemnités journalières du régime de base de Sécurité Sociale, leur montant étant détaillé sur un même décompte.

Les indemnités journalières complémentaires seront versées nettes de cotisations salariales, de CSG et de CRDS.

En cas d'incapacité permanente ou de décès du salarié, les prestations afférentes sont versées directement par l'organisme assureur désigné.

Article 9: CONVENTION DE GESTION SPECIFIQUE ET SUIVI DU REGIME

Les modalités de mise en œuvre pratique des garanties prévues par l'accord font l'objet d'un protocole de gestion séparé qui définit entre l'organisme assureur désigné et les partenaires sociaux, notamment :

- o De dresser tous les ans un bilan de l'application de l'accord, des évolutions et résultats détaillés du régime, poste par poste tels qu'ils sont indiqués dans le présent accord.
- o D'examiner les avis relatifs à l'évolution du régime.
- o De vérifier que les objectifs professionnels et de mutualisation sont réalisés dans les meilleures conditions.
- o De consolider les différentes données statistiques sur les entreprises et les salariés concernés.

Article 10 : CLAUSE DE REEXAMEN DU REGIME

Conformément aux articles L.912-1 et 2 du code de la sécurité sociale, le régime de prévoyance mis en œuvre par le présent accord fera l'objet d'une révision, 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 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 pourra transférer au nouvel assureur les provisions mathématiques correspondant aux prestations en cours de service à la date de la résiliation.

Dans ce cas, 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 11 : DUREE, REVISION, DENONCIATION

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties.

Il pourra être modifié selon le dispositif prévu aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail.

Il pourra également être dénoncé par l'une ou l'autre des parties en respectant un préavis de six mois selon les dispositions de l'article L.2261-9 du Code du Travail et, sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Article 12 : DEPÔT - EXTENSION

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 à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle des Pyrénées-Atlantiques.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à PAU, le 12 novembre 2009

11.4 PG BH
FD
CAB 62

Pour la Fédération Départementale des
Syndicats d'Exploitants Agricole des Pyrénées-
Atlantiques,

Bernard MARQUE

Signé :

Pour la Fédération des C.U.M.A. des Pyrénées-
Atlantiques,

~~PERNATI'S GUY~~
~~FRANÇOIS ROGER~~

Signé :

Pour le Syndicat des Entrepreneurs des
Territoires des Pyrénées-Atlantiques,

Catherine PARADIS LE BANNER

Signé :

Pour le Syndicat Horticole des Pyrénées-
Atlantiques,

Nani André ARBELBIDE

Signé :

Pour le Syndicat National des Cadres
d'exploitation agricole CFE – CGC des
Pyrénées-Atlantiques,

François DOUMECQ

Signé :

Pour Syndicat Général Agro-alimentaire –
Confédération Française Démocratique du
Travail (SGA – CFDT) des Pyrénées-
Atlantiques,

Laurent SENECHAU

Signé :

Signé :

Pour la Fédération Nationale Agro-alimentaire
et Forestière – Confédération Générale du
Travail, (FNAF – CGT), section agriculture,

Bernard LAFFARGUE

Signé :

