Accord régional du 8 juillet 2009
sur une prévoyance complémentaire en Agriculture
pour les salariés non cadres en région Bretagne

Les organisations professionnelles et syndicales ci-après :

d'une part,

- La Fédération Régionale des Syndicats d'Exploitants Agricoles (FRSEA) de Bretagne,

d'autre part,

- L'Union Professionnelle Régionale de l'Agroalimentaire de Bretagne (UPRA) CFDT
- La Fédération Nationale Agroalimentaire et Forestière (FNAF) CGT
- La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation et des secteurs connexes (FGTA) FO
- La Fédération CFTC de l'Agriculture
- Le Syndicat National des Cadres d'Entreprises Agricoles (SNCEA) - CFE -CGC

ont convenus de ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux agricoles de la région Bretagne ont souhaité permettre à tous les salariés non cadres de la production agricole de bénéficier d'une prévoyance complémentaire, harmonisée sur l'ensemble de la région Bretagne.

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 celle prévue par l'accord national en date du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire.

Les organisations signataires ont décidé de mettre en place un régime de prévoyance assurant des prestations en matière de garantie décès, incapacité temporaire et permanente.

Article 1 - Champ d'application

1. **Champ d'application professionnel**

Le présent accord est applicable sur la région Bretagne, aux employeurs et salariés non cadres travaillant dans les exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie à l'article L 722-1, 1° (à l'exception des rouisseurs teilleurs de Lin, des centres équestres, entraîneurs de chevaux de courses, champs de courses et des parcs zoologiques, à l'exception des Coopératives d'Utilisation de Matériels agricoles (CUMA)).

2. Champ d'application territorial

Le présent accord régit tous les travaux et activités visés au 1. du présent article, effectués dans des entreprises situées sur la région Bretagne et dans tous les établissements dont le siège, représenté par des bâtiments d'exploitation, est situé sur le territoire de la région Bretagne.

Article 2 - Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur pour l'ensemble des employeurs et salariés compris dans son champ d'application à compter du 1er janvier 2010 si son arrêté d'extension est publié avant cette date. S'il est publié après le 1er janvier 2010, il s'imposera à l'ensemble des employeurs et salariés compris dans son champ d'application à compter du 1er jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

Le présent accord s'imposera à compter du 1er 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.

Le présent accord se substitue et remplace les régimes de prévoyance institués par les conventions collectives dont la liste est présentée dans le tableau annexé à l'accord (annexe 2) et qui seront abrogés avec effet au 1er janvier 2010.

Article 3 - Salariés bénéficiaires

Les dispositions du présent accord s'appliquent
- aux salariés non cadres justifiant d'un an d'ancienneté et plus dans l'entreprise ;
- et relevant du champ d'application du présent accord.

<u>à l'exclusion :</u>

- 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 et bûcherons – tâcherons ressortissants d'autres dispositions conventionnelles obligatoires

En outre, les salariés nouvellement embauchés dans une entreprise relevant du champ d'application de l'accord, ayant acquis préalablement le bénéfice des garanties dans une autre entreprise relevant du champ d'application de l'accord, sont réputés remplir les

conditions pour bénéficier du régime, dès lors que leur embauche intervient au plus tard dans les trois mois suivant la fin de leur contrat de travail précédent.

Pour les dispositions du présent accord, la condition d'ancienneté est réputée acquise au 1er jour du mois civil au cours duquel le salarié acquiert l'ancienneté requise.

Article 4 - Garanties

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

1. Garantie décès

La garantie décès comprend trois prestations :
- Un capital décès ;
- Une rente annuelle d'éducation ;
- Une indemnité frais d'obsèques.

1.1 Définitions

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.

Sont considérés comme « à charge » :
- Les enfants âgés de moins de 18 ans, quelle que soit leur situation ;
- Les enfants jusqu'à leur 26ème 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 à 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 nés ou élevés invalides au sens de la législation des assurances sociales quel que soit leur âge 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'invalide civil.

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

1.2 Un capital décès

En cas de décès, quelle qu'en soit l'origine, d'un salarié tel que défini à l'article 3 du présent accord, 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 égal à 100% du 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, majoré de 25 % du salaire brut par enfant à charge.

Pour le bénéfice du capital décès (base et majoration), le « conjoint » s'entend :
- du conjoint survivant non séparé de corps ou du cocontractant d'un PACS
- à défaut, du concubin justifiant de deux ans de vie commune avec le salarié ou d'un enfant né de leur union.

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 (enfant à charge défini au 1.1), 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 (3ème catégorie) ou d'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle au taux de 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 peuvent lui être versés, sur sa demande, de façon anticipée en 24 mensualités. Le paiement anticipé du capital décès met fin à la prestation capital décès.

1.3 Une Rente éducation

En cas de décès, quelle qu'en soit l'origine, d'un salarié tel que défini à l'article 3 du présent accord, chaque enfant à charge défini au 1.1 perçoit une rente d'éducation établie dans les conditions ci après :
- Enfant de 0 à 12 ans : 3% du Plafond annuel de la Sécurité Sociale (PASS) ;
- Enfant de 13 à 18 ans : 4,5% du PASS ;

- Enfant de 19 à 26 ans : 6% du PASS

1.4 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 ou d'un enfant à charge défini au 1.1, il est versé au salarié à condition qu'il ait supporté lui-même les frais d'obsèques, une indemnité de frais d'obsèques qui est égale à 100% du plafond mensuel de Sécurité Sociale en vigueur à la date du décès.

1.5 Les risques exclus

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.

2. Garantie Incapacité temporaire de travail

En cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité temporaire de travail résultant de la maladie ou d'accident, dûment constaté par certificat médical, le salarié, tel que défini à l'article 3 du présent accord, 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 ;

bénéficie d'une indemnisation complémentaire aux indemnités journalières versées par la Caisse de Mutualité Sociale Agricole, de sorte que l'indemnisation globale brute soit égale à 90 % du salaire retenu pour le calcul des indemnités journalières légales, pendant 135 jours.

Puis, à l'issue de cette première période d'indemnisation et jusqu'à la fin de la perception des indemnités journalières versées par la MSA et au maximum pendant 1095 jours, le salarié bénéficie d'une indemnité journalière complémentaire égale à 25 % du salaire journalier de référence.

Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation commencent à courir à compter :
- du 1er jour d'absence, si celui-ci est consécutif à un accident du travail, à un accident de trajet ou à une maladie professionnelle,
- du 8ème jour d'absence dans les autres cas.

Les indemnités journalières définies ci-dessus s'ajoutent aux allocations que l'intéressé perçoit de la MSA.

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.

Le salaire journalier de référence est calculé selon les mêmes modalités que le salaire journalier calculé par la MSA dans la limite de quatre fois le plafond annuel de la Sécurité Sociale.

3. Garantie incapacité permanente

Le salarié tel que défini à l'article 3 du présent accord, bénéficie d'une rente complémentaire versée chaque mois égale à 20 % du salaire mensuel brut de référence dans les cas suivants :

- en cas d'incapacité permanente de travail d'origine non professionnelle pour une invalidité de catégorie 2 ou 3 reconnue par le régime de base;
- ou 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 %.

Cette rente s'ajoute à celle versée par le régime de base.

Le versement de la rente complémentaire débute dès le versement d'une rente par le régime de base. La rente ne peut pas se cumuler avec les indemnités journalières qu'il percevait avant la décision du régime de base au titre de l'incapacité temporaire prévue dans le présent accord.

Le salaire mensuel brut de référence est égal au 12ème des salaires bruts perçus par le salarié au cours des 12 mois civils précédant la date de l'arrêt de travail.

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

Cette rente d'invalidité est maintenue à l'intéressé aussi longtemps qu'il perçoit une rente du régime de base et est suspendue si le régime de base suspend le versement de sa propre rente.

En tout état de cause, cette rente prend fin le dernier jour du mois précédant la date d'effet de la pension vieillesse.

4. Assurance des charges sociales patronales

La part patronale des charges sociales dues sur les indemnités journalières complémentaires sont payées à la caisse de Mutualité Sociale Agricole par l'organisme assureur désigné et financées par la cotisation « assurance des charges sociales patronales ».

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

5. 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 dans lesdits 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 n°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 ;

- 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 n°89-1009 du 31 décembre 1989 modifiée.

- 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 5 - Désignation de l'organisme assureur et gestion du régime de prévoyance régional

Pour assurer le régime de prévoyance défini dans le présent accord et la mutualisation entre les salariés et les employeurs, les organisations signataires conviennent d'effectuer une double désignation d'organismes assureurs en co-assurance.

Sont co-désignés les organismes AGRI-PREVOYANCE (21 rue de la Bienfaisance – 75008 PARIS), membre du groupe AGRICA, et CRIA PREVOYANCE (139 -147 rue Paul Vaillant - Couturier 92240 MALAKOFF), membre du groupe APRI IONIS, en co-assurance à hauteur respectivement de 70% et 30%.

AGRI PREVOYANCE est désigné comme étant l'apériteur du régime.

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

Article 6 - Adhésion et antériorité

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 assureur désigné à l'article 5 du présent accord.

Antériorité des régimes de prévoyance d'entreprises

Les entreprises disposant déjà d'un accord de prévoyance au jour de l'entrée en vigueur, définie à l'article 2, du présent accord, comprenant l'ensemble des garanties définies à l'article 4 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.

L'obligation de rejoindre totalement ou partiellement l'organisme désigné pour tout ou partie du régime régional de prévoyance ne peut pas être exigé avant l'entrée en vigueur du présent accord.

Au cas où une entreprise, notamment du fait de la souscription antérieure à la date d'entrée en vigueur du présent accord d'un régime de prévoyance comportant des garanties globalement supérieures à celles définies dans le présent accord auprès d'un autre organisme assureur, viendrait à rejoindre après l'entrée en vigueur du présent accord le régime régional de prévoyance, une pesée spécifique du risque représenté par cette entreprise ou établissement serait réalisée afin d'en tirer les conséquences au regard de la mutualisation professionnelle.

Dans ce cas, les organismes assureurs calculeront la prime nécessaire à la constitution des provisions correspondantes et à la sauvegarde de l'équilibre technique du régime professionnel.

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.

La commission paritaire de suivi et de surveillance prévue dans l'accord régional sera chargée de vérifier le caractère plus favorable des accords d'entreprise signés.

Article 7- Cotisations

<u>Assiette</u>

Les cotisations sont appelées pour tous les salariés définis à l'article 3 du présent accord 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.

<u>Taux de cotisations et répartitions</u>

La garantie est financée par un taux global d'appel des cotisations égal à 1,26 % des rémunérations brutes versées à l'ensemble des salariés bénéficiaires dont 0,33 % au titre de la garantie décès, 0,62 % au titre de l'incapacité temporaire, 0,22 % au titre de l'incapacité permanente, 0,09 % au titre de l'assurance charges sociales patronales.

Le taux global est réparti à hauteur de 58 % à la charge des employeurs et 42 % à la charge des salariés.

La ventilation est définie comme suit :

1. **Garantie décès :**

- 0,31 % supporté par l'employeur ;
- 0,02 % supporté par le salarié.

Les prestations comprises dans la garantie Décès sont ventilés comme suit :
1.1 Un capital décès et majoration par enfant à charge: 0,17 % + 0,03 %
1.2 Une Rente éducation : 0,11 %
1.3 Une indemnité frais d'obsèques : 0,02 %

2. **Garantie Incapacité temporaire de travail :**

- 0,29 % supporté par l'employeur, correspondant à la cotisation finançant la garantie légale résultant de l'application des dispositions prévue par les articles L 1226-1 et D 1226-2 du code du travail ;
- 0,33 % supporté par le salarié.

Cette répartition tient compte du fait que doit rester intégralement à la charge de l'employeur la fraction de cotisation finançant la garantie légale résultant de l'application des dispositions prévue par les articles L 1226-1 et D 1226-2 du code du travail.

3. **Garantie incapacité permanente :**

- 0,04 % supporté par l'employeur au titre de l'incapacité permanente d'origine professionnelle ;
- 0,18 % supporté par le salarié au titre de l'incapacité permanente d'origine privée.

4. **Assurance des charges sociales patronales**

En sus de ces cotisations, l'employeur versera une cotisation de 0,09 % exclusivement à sa charge et destinée au financement de l'assurance des charges sociales patronales.

Ces taux de cotisations sont maintenus pendant 3 années - à partir du 1er janvier 2010 jusqu'au 31 décembre 2012

<u>Collecte</u>

Les cotisations sont collectées par la MSA pour le compte des organismes assureurs désignés selon les modalités définies entre l'organisme apériteur désigné et la MSA.

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 continuent à être accordées, sous réserve que l'intéressé en fasse la demande auprès de l'organisme apériteur 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 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, le bénéfice des garanties décès, incapacité permanente 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

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 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 procèdera 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/ou tout autre organisme pouvant assurer ce type de prestation.

Article 9 -Convention de gestion spécifique et suivi du régime

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 les organismes assureurs désignés et les partenaires sociaux, notamment :

- la constitution d'une commission paritaire de suivi et de surveillance ;
- les réunions et le rôle de la commission paritaire de suivi et de surveillance ;
- la réalisation d'un bilan annuel sur les cotisations perçues, les frais de gestion, les prestations versées, les revalorisations instituées, les provisions constituées ;
- la transmission de données statistiques sur les entreprises et les salariés couverts.

La commission paritaire de suivi et de surveillance a pour mission de :

- Faire le bilan des entreprises et salariés relevant du présent accord à partir des éléments transmis par les différents organismes assureurs désignés dans l'accord à leur commission paritaire de suivi ;
- Faire un bilan annuel de l'application de l'accord, des évolutions et résultats globaux du régime de prévoyance mis en place par l'accord ;
- De vérifier que les objectifs professionnels et de mutualisation sont réalisés dans les meilleures conditions ;
- De consolider les différentes données statistiques sur les entreprises et les salariés.

La commission paritaire de suivi et de surveillance est composée de 3 représentants désignés par chaque organisation syndicale de salariés signataire du présent accord et par un nombre équivalent de représentants des organisations professionnelles d'employeurs signataires.

La présidence est assurée alternativement pour une période de 2 ans par un représentant choisi alternativement dans chaque collège. Le secrétariat est assuré par la FRSEA. La commission peut inviter des représentants des organismes assureurs désignés à l'article 5 du présent accord et toutes personnes jugées utiles.

Article 10- Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai d'un an à compter du préavis.

Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties. Les modalités de dénonciation sont celles définies à l'article L 2261-9 du code du travail

Article 11- Formalités administratives

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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 ont convenu de demander, sans délai, l'extension du présent accord.

Fait à RENNES

Le 8 juillet 2009

F.R.S.E.A.
M. Laurent KERLIR

UPRA CFDT
M. Fabien GUIMBRETIERE

FGTA FO
M. André LE FLOCH

FNAF CGT
M. Michel LE GOFF

SNCEA CFE CGC
M. Jean-Claude HAREL

CFTC AGRI
M. Patrice JACOB

Annexe 1
Coordonnées

AGRI-PREVOYANCE
21 rue de la Bienfaisance
75732 PARIS CEDEX 08

CRIA PREVOYANCE
139-147 rue Paul Vaillant-Couturier
92240 MALAKOFF

Annexe 2
Listes des articles des conventions collectives qui seront abrogés au 1er janvier 2010 avec l'entrée en vigueur de l'accord régional

Champ d'application territorial	Convention collective	Article au 8 juillet 2009
Côtes d'armor	Convention collective départementale de travail du 26 octobre 1982 applicable aux exploitations de polyculture, d'élevage, de cultures légumières de plein champ	Article 22 – Garantie maintien de salaire
Côtes d'armor	Convention collective départementale de travail du 15 décembre 1983 applicable aux exploitations d'horticulture, de pépinières, de maraîchage	Article 24 bis – Garantie de salaire – Maladie, accident
Finistère	Convention collective départementale du 22 septembre 1981 des salariés des exploitations de polyculture, d'élevage et de maraîchage	Article 11 – Garantie de salaire en cas de maladie ou d'accident
Finistère	Convention collective départementale du 21 novembre 1985 des salariés des exploitations horticole et des pépinières	Article 19 – Garantie de salaire en cas de maladie ou d'accident
Morbihan	Convention collective départementale de travail des salariés des exploitations agricoles du 21 mai 1980	Article 11 – Garantie de salaire en cas de maladie ou d'accident
Morbihan	Convention collective départementale de travail des exploitations d'horticulture et des pépinières du 16 novembre 1983	Article 36 – Garantie de salaire en cas de maladie ou d'accident
Ille-et-Vilaine	Convention collective départementale de travail du 11 juillet 1991 applicable aux exploitations de polyculture, d'élevage	Article 67 – Garantie de salaire en cas de maladie ou d'accident
Ille-et-Vilaine	Convention collective départementale de travail du 15 octobre 1985 pour les salariés des entreprises horticoles et pépinièristes	Article 34-1 Maintien de salaire en cas de maladie ou d'accident
Ille-et-Vilaine	Convention collective interdépartementale de travail du 20 novembre 1987 applicable aux exploitations maraîchères	Article 24 bis – Maintien de salaire en cas de maladie ou d'accident