

**Convention collective**

**EXPLOITATIONS AGRICOLES  
(SAÔNE-ET-LOIRE)  
(1<sup>er</sup> janvier 1977)**

(Etendue par arrêté du 26 août 1977,  
*Journal officiel* du 5 octobre 1977)

**AVENANT N° 105 DU 1<sup>ER</sup> SEPTEMBRE 2005 (1)**

**NOR : AGRS0597142M**

Entre :

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de Saône-et-Loire,

D'une part, et

L'union départementale des syndicats de Saône-et-Loire CFDT ;  
L'union départementale des syndicats de Saône-et-Loire CGT FO ;  
La fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT ;  
Le syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Le présent avenant a pour objet de définir le régime de prévoyance applicable à l'ensemble du personnel permanent non cadre (les personnes sous contrat de travail à durée indéterminée, les personnes sous contrat de travail à durée déterminée et les apprentis) et le personnel saisonnier (y compris les vendangeurs), des entreprises ou exploitations agricoles entrant dans le champ d'application de la convention collective du 1<sup>er</sup> janvier 1977 concernant les exploitations agricoles de Saône-et-Loire.

Les organisations syndicales représentatives réaffirment ainsi leur souhait de favoriser l'accès des salariés à des garanties de protection sociale complémentaire, sans considération d'âge, ni d'état de santé.

Pour parvenir à cet objectif, elles ont estimé indispensable d'organiser la mutualisation des risques conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

---

(1) La procédure d'extension de ce texte a été engagée.

Les dispositions prévues au titre du présent avenant se substituent à compter de la date d'effet du présent avenant aux dispositions prévues aux articles 77, 78 et 80 du chapitre XVII « Mensualisation : Garantie de ressources. – Maladie. – Accident » de la convention collective départementale du 1<sup>er</sup> janvier 1977 concernant les exploitations agricoles de Saône-et-Loire.

## **Article 1<sup>er</sup>**

### *Garanties*

#### 1.1. La garantie « Maintien de salaire »

L'ancienneté requise pour bénéficier de la garantie « Maintien de salaire » est la suivante :

- en cas d'arrêt de travail consécutif à un accident de travail ou une maladie professionnelle, aucune condition d'ancienneté n'est exigée ;
- en cas d'arrêt de travail pour maladie ou un accident de la vie privée, une ancienneté égale à 12 mois de travail consécutifs ou non dans une entreprise ou une exploitation relevant de la convention collective départementale de Saône-et-Loire est exigée.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à indemnisation s'apprécie au 1<sup>er</sup> jour de l'arrêt de travail.

Toutefois, un salarié absent pour cause de maladie ou accident de la vie privée, qui ne justifierait pas de l'ancienneté prévue ci-avant, peut bénéficier, s'il est toujours en arrêt de travail pour maladie, de la garantie maintien de salaire à compter du jour où il bénéficie de l'ancienneté requise. Le nombre de jours indemnisés sera calculé en effectuant la différence entre la durée maximale d'indemnisation et le nombre de jours d'absence antérieurs à la date d'ouverture du droit à indemnisation.

Définition de la garantie :

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident, d'ordre professionnel ou non, pris en charge par la caisse de mutualité sociale agricole, le salarié bénéficie de l'indemnisation journalière suivante :

Franchise :

- aucune franchise appliquée en cas d'arrêt de travail consécutif à un accident de travail ou une maladie professionnelle ;
- aucune franchise appliquée en cas d'arrêt de travail de plus de 3 jours consécutif à une maladie ou un accident de la vie privée. (Les arrêts inférieurs à 4 jours ne sont pas pris en considération.)

ANCIENNETÉ	DURÉE D'INDEMNISATION à 100 % du salaire de référence (*)	DURÉE D'INDEMNISATION à 66 % du salaire de référence (*)
De 1 à 13 ans (**)	90 jours	–
De 13 à 18 ans	90 jours	10 jours
De 18 à 23 ans	90 jours	30 jours
De 23 à 28 ans	90 jours	50 jours
De 28 à 30 ans	90 jours	70 jours
De 30 à 33 ans	100 jours	60 jours
+ de 33 ans	100 jours	80 jours

(\*\*) Si l'arrêt est dû à un accident de travail ou à une maladie professionnelle, aucune condition d'ancienneté n'est exigée.

Le maintien de la rémunération s'entend sur une période de 12 mois consécutifs, débutant à la date du 1<sup>er</sup> jour d'arrêt de travail dans l'entreprise et se renouvelant à chaque date d'anniversaire dudit arrêt.

Ainsi, lorsque plusieurs arrêts pour maladie, accident se succèdent au cours de l'année ainsi définie, la durée totale d'indemnisation ne peut dépasser au cours de cette même année la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donne droit.

(\*) Salaire de référence :

- pour le personnel non-cadre permanent (les personnes sous contrat de travail à durée indéterminée, les personnes sous contrat de travail à durée déterminée et les apprentis) il s'agit de la 90<sup>e</sup> partie du salaire brut des 3 mois civils précédant celui au cours duquel est survenu l'arrêt de travail. Les salaires sont pris en compte dans la limite de 4 fois le plafond mensuel de la caisse de mutualité sociale agricole.
- pour le personnel saisonnier (y compris les vendangeurs), le salaire de référence est égal à 1/365 du salaire brut réellement perçu au cours des 365 jours précédant l'arrêt de travail et soumis à cotisation AG2R Prévoyance, pris en compte dans la limite de 4 fois le plafond annuel de la caisse de mutualité sociale agricole.

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des prestations sociales que l'intéressé perçoit de la caisse de mutualité sociale agricole et/ou, éventuellement, de caisses complémentaires.

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toutes provenances perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident, d'ordre professionnel ou non, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement reçue s'il avait continué de travailler.

Concernant les saisonniers, seuls sont pris en considération et donnent lieu à prestations, les arrêts de travail se situant pendant la durée du contrat de saison.

Niveau de remboursement des charges sociales patronales (facultatif) :

Le remboursement forfaitaire des charges sociales patronales afférent aux indemnités journalières complémentaires s'effectue à hauteur de 40 % du montant des indemnités journalières complémentaires versées par AG2R Prévoyance tant que le contrat de travail est en vigueur et au plus tard au terme du 365<sup>e</sup> jour d'indemnisation apprécié de façon discontinue.

## 1.2. La garantie incapacité temporaire de travail

Définition de la garantie :

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident, d'ordre professionnel ou non, constaté par une autorité médicale ouvrant droit à indemnisation par la caisse de la mutualité sociale agricole, survenu à compter de la date d'effet de l'adhésion de l'entreprise à l'organisme

désigné, le salarié bénéficiera des indemnités journalières dans les conditions suivantes :

Point de départ de la garantie :

A l'épuisement des premiers droits à 100 % acquis au titre du maintien de salaire et en complément des seconds droits à 66 % ou après une franchise fixe de 60 jours si le salarié n'a pas acquis l'ancienneté suffisante pour bénéficier de la garantie Maintien de salaire.

Montant des prestations :

Le montant annuel des indemnités journalières représente 80 % du salaire brut de référence (\*) sous déduction des prestations versées par la caisse de la mutualité sociale agricole.

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toutes provenances perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident, d'ordre professionnel ou non, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement reçue s'il avait continué de travailler. Cette limite prend en compte les ressources suivantes : salaire à temps partiel en cas d'activité réduite, allocations de chômage, pensions de retraite.

Concernant les saisonniers, seuls sont pris en considération et donnent lieu à prestations, les arrêts de travail se situant pendant la durée du contrat de saison.

Durée d'indemnisation :

AG2R Prévoyance cesse ou suspend le versement des indemnités journalières complémentaires lorsque la caisse de mutualité sociale agricole cesse ou suspend le versement de ses propres prestations.

Le versement des indemnités journalières cesse également dès la survenance de l'un des événements suivants :

- au plus tard au 1 095<sup>e</sup> jour d'indemnisation complémentaire d'arrêt de travail ;
- date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la mutualité sociale agricole ;
- date de notification de l'invalidité ;
- date de reprise du travail ;
- date du décès du salarié.

(\*) Salaire de référence :

- pour le personnel non-cadre permanent (les personnes sous contrat de travail à durée indéterminée, les personnes sous contrat de travail à durée déterminée et les apprentis), le salaire de référence est égal à la somme des salaires bruts soumis à cotisation, y compris les primes, perçus au cours des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail, pris en compte dans la limite de 4 fois le plafond annuel de la caisse de mutualité sociale agricole. Si le salarié n'a pas 12 mois de présence dans l'entreprise, le salaire sera reconstitué *pro rata temporis*.
- pour le personnel saisonnier (y compris les vendangeurs), le salaire de référence est égal au salaire brut réellement perçu au cours des 365 jours précédant l'arrêt de travail et soumis à cotisation AG2R Prévoyance, pris en compte dans la limite de 4 fois le plafond annuel de la caisse de mutualité sociale agricole.

### 1.3. La garantie invalidité

Définition de la garantie :

A l'expiration de la période d'incapacité et dès la reconnaissance de l'état d'invalidité par la caisse de la mutualité sociale agricole ou en cas d'incapacité permanente professionnelle d'un taux supérieur ou égal à 66 %, il sera versé une rente dont le montant annuel est égal à :

- 48 % du salaire de référence (\*) en cas de classement en 1<sup>re</sup> catégorie d'invalidité,
- 80 % du salaire de référence (\*) en cas de classement en 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie d'invalidité.

Les définitions sont celles prévues à l'article L. 341-4 du code de sécurité sociale.

L'incapacité consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle est assimilée à une invalidité de 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie lorsque le taux d'incapacité est égal ou supérieur à 66 %.

Ces prestations sont versées par quotité mensuelle et à terme échu. Elles s'entendent sous déduction des prestations versées par la caisse de mutualité sociale agricole.

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes perçues de toutes provenances, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement reçue s'il avait continué de travailler. Cette limite prend en compte les ressources suivantes : salaire à temps partiel en cas d'activité réduite, allocations de chômage, pensions de retraite.

Concernant les saisonniers, seuls sont pris en considération et donnent lieu à prestations, l'invalidité se situant pendant la durée du contrat de saison.

Durée d'indemnisation :

AG2R Prévoyance cesse ou suspend le versement de la rente d'invalidité lorsque la caisse de mutualité sociale agricole cesse ou suspend le versement de ses propres prestations.

Le versement cesse également dès la survenance de l'un des événements suivants :

- à la liquidation de la pension vieillesse de la caisse de la mutualité sociale agricole, conformément aux dispositions de l'article L. 341-15 du code de sécurité sociale et de l'article R. 341-22 du code de sécurité sociale.
- à la date du décès du salarié.

(\*) Salaire de référence :

- pour le personnel non-cadre permanent (les personnes sous contrat de travail à durée indéterminée, les personnes sous contrat de travail à durée déterminée et les apprentis), le salaire de référence est égal à la somme des salaires bruts soumis à cotisation, y compris les primes, perçus au cours des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail, pris en compte dans la limite de 4 fois le plafond annuel de la caisse de mutualité sociale agricole. Si le salarié n'a pas 12 mois de présence dans l'entreprise, le salaire sera reconstitué *pro rata temporis* ;

- pour le personnel saisonnier (y compris les vendangeurs), le salaire de référence est égal au salaire brut réellement perçu au cours des 365 jours précédant l'arrêt de travail et soumis à cotisation AG2R Prévoyance, pris en compte dans la limite de 4 fois le plafond annuel de la caisse de mutualité sociale agricole.

#### 1.4. La garantie en cas de décès

Capital en cas de décès du salarié :

En cas de décès du salarié intervenant avant son départ à la retraite, il est prévu le versement d'un capital aux bénéficiaires (1) dont le montant varie en fonction de la situation familiale de l'assuré à son décès :

SITUATION FAMILIALE	MONTANT DU CAPITAL VERSÉ en cas de décès par maladie
Célibataire, veuf, divorcé sans enfant à charge	100 % du salaire de référence (*)
Marié ou pacsé sans enfant à charge Majoration par enfant à charge (2)	150 % du salaire de référence (*) 25 % du salaire de référence (*)

Le montant de la majoration pour enfant à charge servi ne peut excéder 100 % du salaire de référence (\*).

En cas de décès d'origine accidentelle, le capital prévu en cas de décès par maladie est doublé.

(1) A défaut de désignation particulière, le capital décès est versé selon les dispositions suivantes :

- en premier lieu, au conjoint survivant (3) ;
- à défaut et par parts égales, aux enfants légitimes, reconnus ou adoptifs ;
- à défaut, aux petits-enfants ;
- à défaut aux père et mère ;
- à défaut, aux grands-parents ;
- à défaut de tous les susnommés, aux héritiers.

(2) Notion d'enfant à charge :

On entend par enfants à charge :

- les enfants de moins de 21 ans à charge du salarié ou de son conjoint au sens de la législation de la sécurité sociale ;
- les enfants, âgés de moins de 26 ans, à charge du salarié, de son conjoint ou concubin au sens de la législation fiscale, à savoir :
  - les enfants pris en compte dans le quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;
  - les enfants auxquels le salarié sert une pension alimentaire (y compris en application d'un jugement de divorce) retenue sur son avis d'imposition à titre de charge déductible du revenu global ;

- les enfants handicapés si, avant leur 21<sup>e</sup> anniversaire, ils sont titulaires de la carte d'invalidé civil et bénéficiaires de l'allocation des adultes handicapés ;
- quel que soit leur âge, et sauf déclaration personnelle des revenus, les enfants infirmes à charge du participant, de son conjoint ou concubin, n'étant pas en mesure de subvenir à leurs besoins en raison de leur infirmité et pris en compte dans le calcul du quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;
- les enfants du salarié nés « viables » moins de 300 jours après son décès.

### (3) Notion de conjoint :

On entend par conjoint, l'épouse ou l'époux du salarié non divorcé par un jugement définitif ou les personnes liées par un pacs.

#### (\*) Salaire de référence :

- pour le personnel non-cadre permanent (les personnes sous contrat de travail à durée indéterminée, les personnes sous contrat de travail à durée déterminée et les apprentis), le salaire de référence est égal à la somme des salaires bruts soumis à cotisation, y compris les primes, perçus au cours des 12 derniers mois précédant le décès ou l'arrêt de travail, pris en compte dans la limite de 4 fois le plafond annuel de la caisse de mutualité sociale agricole. Si le salarié n'a pas 12 mois de présence dans l'entreprise, le salaire sera reconstitué prorata temporis ;
- pour le personnel saisonnier (y compris les vendangeurs), le salaire de référence est égal au salaire brut réellement perçu au cours des 365 jours précédant le décès ou l'arrêt de travail et soumis à cotisation AG2R Prévoyance, pris en compte dans la limite de 4 fois le plafond annuel de la caisse de mutualité sociale agricole ;

#### Invalidité absolue et définitive du salarié :

Est considéré comme atteint d'invalidité absolue et définitive, le salarié reconnu invalide par la caisse de mutualité sociale agricole avant l'âge de 60 ans, avec classement en 3<sup>e</sup> catégorie d'invalidé et qui reste définitivement incapable de se livrer à la moindre occupation ou au moindre travail lui procurant gain ou profit.

Lorsque le salarié est en état d'invalidité absolue et définitive avant son départ en retraite, le capital prévu en cas de décès, y compris les majorations éventuelles pour personnes à charge, à l'exclusion des majorations éventuelles pour décès accidentel, lui est versé par anticipation. Ce versement met fin à la garantie en cas de décès du salarié.

Capital en cas de décès postérieur ou simultané du conjoint (double effet) :

Le décès postérieur ou simultané du conjoint non remarié du salarié entraîne le versement, au profit des enfants à charge d'un capital égal au capital garanti sur la tête du salarié, y compris les majorations éventuelles pour enfants à charge, à l'exclusion des majorations pour décès accidentel, sous réserve que le décès du conjoint non remarié du salarié soit survenu avant la date à laquelle le salarié aurait bénéficié de sa retraite à taux plein.

Le capital décès est versé par parts égales entre les enfants à charge, directement à ceux-ci dès leur majorité ; à leurs représentants légaux es-qualités, durant leur minorité.

### 1.5. Frais d'obsèques

En cas de décès du conjoint (\*\*) du salarié, il est versé une allocation égale à 3 mois de salaire (\*).

En cas de décès d'un enfant à charge (\*\*) du salarié, il est versé une allocation égale à 2 mois de salaire (\*).

L'allocation frais d'obsèques est versée à la personne ayant effectivement supporté les frais.

(\*) Salaire de référence :

- pour le personnel non-cadre permanent (les personnes sous contrat de travail à durée indéterminée, les personnes sous contrat de travail à durée déterminée et les apprentis), le salaire de référence est égal à la somme des salaires bruts soumis à cotisation, y compris les primes, perçus au cours des 12 derniers mois précédant le décès, pris en compte dans la limite de 4 fois le plafond annuel de la caisse de mutualité sociale agricole. Si le salarié n'a pas 12 mois de présence dans l'entreprise, le salaire sera reconstitué *pro rata temporis* ;
- pour le personnel saisonnier (y compris les vendangeurs), le salaire de référence est égal au salaire brut réellement perçu au cours des 365 jours précédant le décès et soumis à cotisation AG2R Prévoyance, pris en compte dans la limite de 4 fois le plafond annuel de la caisse de mutualité sociale agricole.

(\*\*) Les notions de « conjoint » et d'« enfant à charge » sont définies au titre de la garantie décès.

### 1.6. Maintien de la garantie décès en cas de résiliation ou de non-renouvellement du contrat

En cas de changement d'activité faisant sortir l'entreprise du champ d'application de l'accord de prévoyance ou en cas de cessation d'activité, les personnels bénéficiant d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité complémentaires au titre du présent régime se verront maintenir la couverture décès durant la période de versement de ces prestations complémentaires.

Lorsque les conditions décrites ci-avant sont remplies, les capitaux versés en cas de décès du salarié et en cas de décès postérieur ou simultané du conjoint (double effet) visés à l'article 1.4 du présent avenant sont maintenus au personnel bénéficiant d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité complémentaires.

Pour les entreprises qui étaient adhérentes auprès d'AG2R Prévoyance au 1<sup>er</sup> janvier 2002 et qui comptaient à cette date dans leur effectif du personnel en incapacité ou invalidité bénéficiant à ce titre de prestations complémentaires, la charge représentant le provisionnement de l'engagement de maintien de garantie décès au profit de ce personnel a été répartie de manière linéaire sur une période de 10 ans. En cas de résiliation de l'adhésion de l'entreprise adhérente avant ce terme, une indemnité de résiliation devra être versée à l'organisme assureur désigné à l'article 4.

Cette indemnité de résiliation sera égale à la différence entre le montant des provisions techniques à constituer (valeur actuelle probable des engagements évalués à la date d'effet de la résiliation) et le montant des provisions techniques effectivement constituées au titres des incapacités et invalidités en cours au 31 décembre 2001.



## Article 2

### *Taux et répartition de la cotisation*

#### 2.1. Taux de cotisation

La cotisation globale (taux contractuels) destinée au financement du régime est fixée à :

- 1,74 % de la masse salariale brute totale ;
- 1,96 % de la masse salariale brute totale si l'employeur souscrit la garantie Maintien de salaire avec prise en compte des charges sociales patronales forfaitisées à hauteur de 40 %.

Ces taux seront temporairement, et pour une période de 3 ans courant à compter de la date d'effet du présent avenant, appelés à hauteur de :

- 1,50 % de la masse salariale brute totale ;
- 1,68 % de la masse salariale brute totale si l'employeur souscrit la garantie maintien de salaire avec prise en compte des charges sociales patronales forfaitisées à hauteur de 40 %.

A l'issue de ce délai, en fonction des résultats enregistrés par le régime, les taux d'appel pourront être reconduits ou modifiés.

#### 2.2. Répartition de la cotisation

La cotisation globale est financée à 60 % par l'employeur et à 40 % par le salarié sachant que la garantie « Maintien de salaire » est financée à 100 % par l'employeur et la garantie « Incapacité temporaire de travail » est financée à 100 % par le salarié.

Répartition des taux d'appel :

Le taux global du régime financé à 1,50 % de la masse salariale brute totale est appelé selon la répartition suivante :

GARANTIE	PART EMPLOYEUR	PART SALARIÉE	TOTAL
Décès	0,25 %	0,10 %	0,35 %
Maintien de salaire	0,47 %		0,47 %
Incapacité		0,37 %	0,37 %
Invalidité	0,19 %	0,12 %	0,31 %
Total	0,91 %	0,59 %	1,50 %

Le taux global du régime financé à 1,68 % de la masse salariale brute totale est appelé selon la répartition suivante :

GARANTIE	PART EMPLOYEUR	PART SALARIÉE	TOTAL
Décès	0,18 %	0,17 %	0,35 %
Maintien de salaire	0,65 %		0,65 %
Incapacité		0,37 %	0,37 %
Invalidité	0,19 %	0,12 %	0,31 %
Total	1,02 %	0,66 %	1,68 %

Répartition des taux contractuels :

Le taux global du régime financé à 1,74 % de la masse salariale brute totale est appelé selon la répartition suivante :

GARANTIE	PART EMPLOYEUR	PART SALARIÉE	TOTAL
Décès	0,29 %	0,12 %	0,41 %
Maintien de salaire	0,55 %		0,55 %
Incapacité		0,44 %	0,44 %
Invalidité	0,20 %	0,14 %	0,34 %
Total	1,04 %	0,7 %	1,74 %

Le taux global du régime financé à 1,96 % de la masse salariale brute totale est appelé selon la répartition suivante :

GARANTIE	PART EMPLOYEUR	PART SALARIÉE	TOTAL
Décès	0,21 %	0,20 %	0,41 %
Maintien de salaire	0,77 %		0,77 %
Incapacité		0,44 %	0,44 %
Invalidité	0,20 %	0,14 %	0,34 %
Total	1,18 %	0,78 %	1,96 %

### Article 3

#### *Principe de fonctionnement des adhésions*

L'adhésion de chaque entreprise ou exploitation agricole est régie dans son fonctionnement par les statuts et règlements intérieurs d'AG2R Prévoyance pour tous les points qui y dérogeraient ou ne seraient pas stipulés dans le présent avenant.

## Article 4

### *Organisme assureur désigné*

Afin d'assurer la mutualisation des garanties, les parties signataires ont désigné AG2R Prévoyance, institution de prévoyance relevant de l'article L. 931-2 du code de la sécurité sociale, en tant qu'organisme assureur de la globalité du régime de prévoyance.

La désignation de l'organisme assureur pourra être réexaminée périodiquement par les parties. En tout état de cause, ce réexamen sera effectué au plus tard 5 ans après la date d'effet du présent avenant, conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale. A cet effet, les partenaires sociaux se réuniront au moins 6 mois avant cette échéance.

Pour les entreprises qui ne disposaient pas d'un régime de prévoyance auprès d'un précédent assureur avant l'entrée en vigueur de l'accord :

- les salariés des entreprises ayant régularisé leur adhésion auprès d'AG2R Prévoyance seront garantis pour les arrêts de travail pour maladie ou accident ou pour les invalidités survenus à compter de la date d'effet de l'adhésion ;
- une pesée spécifique sera réalisée pour les arrêts de travail en cours à la date d'effet de l'adhésion de l'entreprise : calcul du financement nécessaire à la constitution des provisions correspondantes financée par l'entreprise ;

Pour les entreprises qui disposaient d'un régime auprès d'un précédent assureur et qui rejoignent l'AG2R Prévoyance :

- la poursuite des revalorisations des indemnités journalières et des rentes d'invalidité complémentaires servies par le précédent assureur de l'entreprise sera prise en charge par AG2R prévoyance au titre de dispositions spécifiques à l'entreprise ;
- Le maintien des garanties en cas de décès aux bénéficiaires d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité complémentaires sera assuré par le précédent assureur ou bien, moyennant le transfert des provisions afférentes à cet engagement, par l'organisme désigné.

## Article 5

### *Maintien de l'adhésion chez le précédent assureur à la date d'effet du présent avenant*

Les entreprises pourront maintenir leur contrat auprès de l'organisme auquel elles adhèrent à la condition que le régime soit, garanties par garanties, supérieur à celui défini dans le présent avenant. Les entreprises qui remplissent cette condition devront le justifier en envoyant à l'organisme désigné, une attestation sur l'honneur.

Dans le cas où ces conditions ne sont pas respectées, les entreprises concernées doivent prendre toutes les mesures nécessaires pour mettre fin au contrat de prévoyance et adhérer à AG2R Prévoyance.

## **Article 6**

### *Dénonciation de la désignation d'AG2R Prévoyance en tant qu'organisme assureur. – Changement d'organisme assureur*

En cas de dénonciation de la désignation d'AG2R Prévoyance, les indemnités journalières et les rentes d'invalidité complémentaires en cours de versement continueront d'être servies jusqu'à leur terme, au niveau atteint à la date d'effet de cette dénonciation.

Les partenaires sociaux, en application de l'article L. 912.3 du code de la sécurité sociale, organiseront la poursuite des revalorisations sur des bases à définir avec le nouvel organisme assureur qui en prendra la charge.

Le maintien des garanties en cas de décès aux bénéficiaires d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité complémentaires sera assuré par AG2R Prévoyance ou par le nouvel organisme assureur désigné moyennant le transfert des provisions afférentes à cet engagement.

## **Article 7**

### *Date d'entrée en vigueur*

Le présent avenant prend effet le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*, et au plus tôt, au 1<sup>er</sup> janvier 2006.

## **Article 8**

### *Extension du présent avenant. – Publicité*

Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée en application de l'article L. 133-8 du code du travail.

## **Article 9**

### *Durée. – Révision. – Dénonciation*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra faire l'objet d'une révision à la demande de l'une ou de l'autre des parties signataires.

La révision pourra prendre effet dans les conditions visées à l'article L. 132-7 du code du travail. L'accord pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant le respect d'un préavis de 3 mois.

Les modifications de dénonciation sont fixées par l'article L. 132-8 du code du travail. Toutefois, les nouvelles négociations devront être engagées dans le mois de la signification de la dénonciation.

Fait à Mâcon, le 1<sup>er</sup> septembre 2005.

(Suivent les signatures.)