

Accord professionnel

**RÉGIME DE PRÉVOYANCE DES SALARIÉS NON CADRES
DES ENTREPRISES ET EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Lorraine)**

ACCORD DU 29 JUIN 2011

RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE DES SALARIÉS NON CADRES

NOR : AGRS1297036M

PRÉAMBULE

Le présent accord est un accord autonome et distinct des conventions collectives de travail du secteur de la production agricole des départements de Meurthe-et-Moselle, de la Meuse, de la Moselle et des Vosges.

Cet accord a pour objectif d'améliorer les conditions d'indemnisation des salariés en incapacité temporaire et permanente de travail et en cas de décès. Les partenaires sociaux signataires souhaitent également harmoniser les garanties et mutualiser les risques au sein d'un accord régional.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés non cadres des exploitations agricoles et activités connexes de la région Lorraine, affiliées au régime agricole de protection sociale, énumérées ci-dessous :

- polyculture-élevage de Lorraine ;
- coopératives d'utilisation de matériels agricoles (CUMA) de Lorraine ;
- production de fruits de Lorraine ;
- travaux agricoles, d'aménagements ruraux et forestiers de Lorraine ;
- structures d'accueil touristique situées sur l'exploitation ou dans les locaux de celle-ci, à l'exclusion des centres équestres de Lorraine ;
- activités ayant pour support l'exploitation agricole en vue de la transformation, du conditionnement et de la commercialisation des produits agricoles lorsque ces activités constituent le prolongement de l'acte de production de Lorraine ;
- horticulture, maraîchage, pépinières des Vosges ;
- horticulture et pépinières de Meurthe-et-Moselle ;
- horticulture, maraîchage, pépinières et serres de la Meuse.

L'appartenance à la région Lorraine est déterminée par rapport au lieu du siège de l'entreprise et au territoire de la région administrative. Le siège s'entend, selon la nature de l'activité, des bâtiments principaux d'exploitation ou du siège social déclaré dans les statuts.

Article 2

Entrée en vigueur et modifications conventionnelles et/ou des accords départementaux existants

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2012 si l'arrêté d'extension est publié avant cette date. A compter du premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* s'il est publié après le 1^{er} janvier 2012.

Il s'imposera, à compter du 1^{er} janvier 2012, aux employeurs et salariés ressortissant aux entreprises adhérentes aux organisations signataires et, à compter de la date de son extension, à l'ensemble des employeurs et salariés compris dans son champ d'application.

L'article 25 *bis* de la convention collective de travail du 29 avril 1977 concernant les exploitations de polyculture et d'élevage, de production de fruits, des entreprises de travaux agricoles d'aménagements ruraux et forestiers et des CUMA du département de Meurthe-et-Moselle est abrogé à cette date.

L'article 46 *bis* de la convention collective de travail du 28 septembre 1967 concernant les exploitations de polyculture et d'élevage, d'élevages spécialisés, de production fruitière et viticole, des entreprises de travaux agricoles d'aménagements ruraux et forestiers du département de la Meuse est abrogé à cette date.

L'accord départemental du 27 octobre 2009 concernant le régime de prévoyance des salariés non cadres des exploitations et entreprises agricoles des Vosges est abrogé à cette date.

L'accord départemental du 11 décembre 2009 concernant le régime de prévoyance des salariés agricoles non cadres des exploitations et entreprises agricoles de la Moselle et des exploitations et entreprises de maraîchage de Meurthe-et-Moselle et de Moselle est modifié à cette date.

(L'accord du 11 décembre 2009 reste donc applicable uniquement aux horticulteurs et pépiniéristes de Moselle et aux exploitations maraîchères de serres de Meurthe-et-Moselle et de Moselle).

Les articles 27 *bis* et 27 *ter* (avenant n° 83 du 30 octobre 2009) de la convention collective de travail du 19 juin 1969 concernant les exploitations horticoles et pépinières du département de Meurthe-et-Moselle sont abrogés à cette date.

La section 2 du chapitre VI (avenant n° 92 du 4 novembre 2009) de la convention collective de travail du 9 septembre 1969 concernant les exploitations horticoles, maraîchères de pépinières et de serres de la Meuse est abrogée à cette date.

Le présent accord pourra toutefois être appliqué de manière volontaire par l'ensemble des employeurs et salariés ressortissant aux entreprises non adhérentes aux organisations signataires à compter du 1^{er} janvier 2012, si son extension devait intervenir postérieurement à cette date.

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 accord 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-Prévoyance, 21, rue de la Bienfaisance, 75008 Paris, membre du groupe AGRICA.

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.

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

Article 4

Salariés bénéficiaires

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

- sans condition d'ancienneté dans l'entreprise pour la garantie décès ;
- après 6 mois d'ancienneté dans le contrat de travail pour les garanties incapacité temporaire et incapacité permanente.

La condition d'ancienneté est réputée acquise au premier jour du mois civil au cours duquel le salarié acquiert les 6 mois d'ancienneté.

Toutefois, lorsque le salarié non cadre change d'entreprise et qu'il était bénéficiaire des garanties incapacité temporaire et incapacité permanente du présent accord dans son ancienne entreprise, et si le salarié est embauché dans un délai de 30 jours calendaires suivant l'expiration de son précédent contrat de travail, le délai de 6 mois ne s'applique pas.

Le salarié est alors bénéficiaire des garanties incapacité temporaire et incapacité permanente dès l'embauche dans la nouvelle entreprise.

A l'exclusion :

- des cadres ou assimilés ressortissant à 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 catégories particulières de salariés (VRP, tâcherons par exemple) relevant d'autres dispositions conventionnelles.

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.

Garantie décès

Cette couverture décès comprend trois prestations :

- un capital décès ;
- une rente annuelle 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 ;
- d'un fait du participant, s'il est intentionnel ou frauduleux, étant précisé que le suicide ou la tentative de suicide sont garantis.

1° 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 2 ans de vie commune avec le salarié ou d'un enfant né de leur union.

Pour le bénéfice de la majoration pour enfant à charge, 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^e 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, demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi et non indemnisés à ce titre ;
 - les enfants reconnus invalides au sens de la législation des assurances sociales, quel que soit leur âge.

a) Montant

En cas de décès d'un salarié quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise, Agri-Prévoyance verse à la demande du ou des bénéficiaires :

- 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 :

- au conjoint survivant, à moins que l'assuré ait fixé et notifié à Agri-Prévoyance 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) ;
- en l'absence de conjoint survivant, 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), chacune de ces majorations est versée directement à la personne au titre de laquelle elle est accordée ou à son représentant légal.

c) Invalidité absolue et définitive

En cas d'invalidité absolue et définitive (3^e catégorie), 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 en 24 mensualités.

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

2° Rente annuelle d'éducation

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^e 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 jusqu'à leur 26^e 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 de 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 invalides jusqu'à leur 26^e anniversaire, en cas d'invalidité équivalente à l'invalidité de 2^e ou 3^e 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 civil.

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

a) Montant

En cas de décès d'un salarié quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise, chaque enfant à charge du salarié, tel que défini ci-dessus, perçoit une rente annuelle d'éducation égale à :

- 3 % du plafond annuel de la sécurité sociale pour un enfant à charge jusqu'au 11^e anniversaire ;
- 4,5 % du plafond annuel de la sécurité sociale pour un enfant à charge du 11^e au 18^e anniversaire ;
- 6 % du plafond annuel de la sécurité sociale pour un enfant à charge du 18^e au 26^e anniversaire.

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.

3° Indemnité frais d'obsèques

Suite au décès du conjoint non séparé de corps, du cocontractant d'un Pacs, à défaut du concubin, ou des enfants à charge du salarié, il est versé une indemnité frais d'obsèques qui est égale à 100 % du plafond mensuel de sécurité sociale en vigueur à la date du décès.

Cette indemnité est versée au participant à condition qu'il ait lui-même supporté les frais d'obsèques et déposé une demande d'indemnité dans les 6 mois qui suivent le décès.

Garantie incapacité temporaire

Les salariés bénéficieront d'une garantie de salaire égale à 40 % de la rémunération brute limitée au plafond de sécurité sociale (tranche A) et 90 % de la rémunération brute comprise entre une et quatre fois ledit plafond (tranche B) tant que le versement des indemnités journalières légales a lieu après :

- 5 jours de franchise en cas d'arrêts de travail pour maladie ou accident de la vie privée ;
- sans franchise en cas d'arrêts de travail pour accident de travail, de trajet ou maladie professionnelle ;

En tout état de cause, 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 pris en compte lors du calcul des indemnités journalières complémentaires est celui qui est retenu pour le calcul des indemnités journalières légales.

En cas de rupture du contrat de travail intervenant avant la fin de la période d'indemnisation, les indemnités journalières complémentaires continuent à être versées.

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

Garantie incapacité permanente

Les salariés bénéficieront, en cas d'incapacité permanente de travail résultant d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle, d'une maladie ou d'un accident de la vie privée, d'une rente versée chaque mois appelée garantie incapacité permanente.

Cette garantie consiste dans le versement d'une rente complémentaire à celle versée par la MSA au titre du régime de base.

Elle est versée mensuellement dès la date de reconnaissance de l'incapacité permanente par le régime de base et ce jusqu'à la date d'attribution d'une pension vieillesse à taux plein, s'il y a lieu.

La garantie incapacité permanente sera versée aux salariés percevant une pension d'invalidité de catégorie 1, 2 ou 3 et aux salariés percevant une rente accident de travail pour un taux d'incapacité au moins égal à 2/3.

Cette rente complémentaire est égale à 25 % du salaire brut (qui est calculé sur 1/12 des salaires bruts des 12 derniers mois civils qui précèdent l'arrêt de travail).

La rente ne peut pas se cumuler avec les indemnités journalières qu'il 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.

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

Les rentes complémentaires versées par Agri-Prévoyance sont revalorisées selon les mêmes modalités que les pensions et rentes du régime de base.

Assurance des charges sociales patronales

Les charges sociales dues sur les indemnités journalières complémentaires sont payées à la caisse de mutualité sociale agricole par Agri-Prévoyance et financées par la cotisation « assurance des charges patronales » visée à l'article 7 du présent accord.

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

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.

En application de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, de la loi n° 94-678 du 8 août 1994 et de la loi n° 2001-624 du 17 juillet 2001, les salariés des entreprises ayant régularisé leur adhésion auprès de l'organisme assureur 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 d'origine professionnelle et non professionnelle en cours de service au jour de la résiliation ainsi

que les prestations différées liées à l'aggravation du risque, selon les modalités prévues avec l'organisme désigné à l'article 3 ;

- le bénéfice des garanties décès est versé par l'ancien organisme assureur, 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 d'origine professionnelle et non professionnelle ou d'invalidité.

Toutefois, le bénéfice des garanties décès sera versé par le nouvel organisme assureur désigné à l'article 3 si, d'une part, les entreprises concernées communiquent un état détaillé de ces bénéficiaires, dans le trimestre civil suivant la date d'adhésion 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.

Les garanties incapacité et invalidité s'entendent à législation sociale constante.

Article 6

Adhésion et antériorité

Tout employeur ayant une activité définie à l'article 1^{er} du présent accord est tenu d'adhérer, pour l'ensemble des salariés concernés à l'article 4 du présent accord, à Agri-Prévoyance en application des modalités fixées entre les partenaires sociaux et l'organisme désigné.

Toutefois, les entreprises disposant déjà d'un régime de prévoyance au jour de la signature du présent accord, comprenant l'ensemble des garanties définies par le présent accord 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 la signature du présent accord, un régime de prévoyance de niveau égal ou inférieur doivent le résilier de manière à rejoindre le régime conventionnel à compter de la date de son entrée en vigueur.

Article 7

Cotisations

1. Assiette

Les cotisations finançant la garantie décès sont appelées pour tous les salariés non cadres, dès l'entrée dans une entreprise, 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.

Les cotisations finançant les garanties incapacité temporaire et incapacité permanente ainsi que l'assurance des charges sociales patronales sont appelées pour tous les salariés non cadres, à compter du 1^{er} jour du mois civil où ils acquièrent 6 mois d'ancienneté, 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.

Toutefois, en cas de changement d'entreprise, pour les salariés non cadres bénéficiant, dans l'entreprise quittée, des garanties incapacité temporaire et incapacité permanente du présent accord et qui sont embauchés dans un délai de 30 jours calendaires suivant l'expiration de leur précédent contrat de travail, les cotisations sont appelées sur la rémunération brute versée dès l'embauche dans la nouvelle entreprise.

2. Taux de cotisations et répartition

Pour tous les employeurs et les salariés, le taux global des cotisations destinées au financement des prestations définies à l'article 5 est de :

Taux conventionnel global : 1,51 %.

Détail des cotisations par garantie et répartition employeur/salarié

(En pourcentage.)

GARANTIE	TOTAL	EMPLOYEUR	SALARIÉ
Décès	0,33	0,20	0,13
Incapacité temporaire			
– mensualisation	0,40	0,40	–
– relais mensualisation	0,36	–	0,36
Assurance charges sociales patronales	0,14	0,14	–
Incapacité permanente	0,28	0,15	0,13
Total	1,51	0,89	0,62

Cependant, à compter de la date d'effet du présent accord, les cotisations finançant la garantie incapacité temporaire seront appelées à hauteur de 93 %.

Ainsi, le taux global de cotisation sera de 1,45 % et réparti comme suit :

(En pourcentage.)

GARANTIE	TOTAL	EMPLOYEUR	SALARIÉ
Décès	0,33	0,20	0,13
Incapacité temporaire			
– mensualisation	0,37	0,37	–
– relais mensualisation	0,34	–	0,34
Assurance charges sociales patronales	0,13	0,13	–
Incapacité permanente	0,28	0,15	0,13
Total	1,45	0,85	0,60

Si, lors de la présentation des comptes 2013, le rapport sinistres/primes de l'ensemble des garanties décès, incapacité temporaire et incapacité permanente cumulé pour 2012 et 2013 est supérieur à 110 %, le taux conventionnel de la garantie incapacité temporaire s'appliquera à effet du 1^{er} janvier 2015.

3. Collecte

A compter de la date d'effet du présent accord, les cotisations sont collectées par la mutualité sociale agricole pour le compte de l'organisme assureur selon les modalités définies entre l'organisme assureur et la mutualité sociale agricole.

4. 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 et qu'il règle la totalité de la cotisation correspondante.

En cas de suspension du contrat de travail d'une durée supérieure à un mois civil donnant lieu à complément de salaire à la charge de 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) et maternité 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'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 :

- les prestations d'incapacité temporaire et permanente en cours de service seront maintenues par Agri-Prévoyance à leur niveau atteint au jour de la résiliation ;
- la couverture décès sera également maintenue aux salariés ou anciens salariés indemnisés par Agri-Prévoyance au titre des garanties incapacité temporaire et permanente prévues au présent accord.

Les partenaires sociaux, en application de l'article L. 912-3 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'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 ;
- les réunions et le rôle de la commission paritaire de suivi ;
- 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.

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 de 1 an à compter du préavis.

Article 11

Formalités administratives

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

Les modalités de dénonciation sont celles définies dans l'article L. 2261-9 du code du travail.

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 Laxou, le 29 juin 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de Meurthe-et-Moselle ;

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de la Meuse ;

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de la Moselle ;

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles des Vosges ;

Fédération régionale des CUMA de Lorraine ;

Syndicat des entrepreneurs des territoires de Lorraine ;

Syndicat des maraîchers, horticulteurs et pépiniéristes des Vosges ;

Syndicat horticole de Meurthe et Moselle ;

Syndicat des exploitations horticoles, maraîchères, de pépinières et de serres de la Meuse.

Syndicats de salariés :

UD CFDT Lorraine ;

UR CGT Lorraine ;

UR FO Lorraine ;

UR CFTC Lorraine ;

Syndicat des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC.