

Convention collective

IDCC : 8434. – **EXPLOITATIONS AGRICOLES, ETAF ET CUMA**
(Franche-Comté)
(1^{er} novembre 1998)

(Étendue par arrêté du 11 juin 1999,
Journal officiel du 23 juin 1999)

AVENANT N° 6 DU 17 JUIN 2016

RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : AGRS1797005M
IDCC : 8434

Entre

FRSEA de Franche-Comté

FR CUMA de Franche-Comté

Entrepreneurs des territoires de Franche-Comté

D'une part, et

UR CFDT

Fédération CFTC de l'agriculture

UR CGT

SNCEA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet

Le présent avenant a pour objet de mettre l'accord régional susvisé en conformité avec les nouvelles dispositions relatives à la prévoyance de l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture, révisé par avenant n° 4 du 15 septembre 2015.

En conséquence, le texte contenu à l'article 4 du présent avenant annule et remplace, en toutes ses dispositions, le texte de l'accord de prévoyance des salariés agricoles non cadres de Franche-Comté du 25 septembre 1998 modifié.

Article 2

Date d'effet

Les dispositions du présent avenant prennent effet le premier jour du trimestre civil suivant la publication de son arrêté d'extension.

Article 3

Dépôt et extension

La partie la plus diligente des organisations signataires du présent avenant le notifie à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales. Les parties conviennent d'en solliciter l'extension.

Article 4

Texte de l'accord régional de prévoyance révisé

Ci-après, le texte intégral de l'accord régional de prévoyance dans sa nouvelle rédaction :

« ACCORD DE PRÉVOYANCE DES SALARIÉS AGRICOLES NON CADRES DE FRANCHE-COMTÉ DU 25 SEPTEMBRE 1998 MODIFIÉ

PRÉAMBULE

Le présent accord définit les modalités du régime de prévoyance mis en place au profit des salariés agricoles non cadres de Franche-Comté.

Ce régime assure les garanties suivantes :

- incapacité temporaire (arrêt de travail pour maladie ou accident du salarié) : versement de prestations complémentaires aux indemnités journalières du régime légal de sécurité sociale et remboursement des charges sociales afférentes ;
- invalidité permanente : versement de prestations complémentaires à celles servies par le régime légal de sécurité sociale ;
- décès ou invalidité permanente absolue : versement d'un capital.

Article 1^{er}

Champ d'application

La présente convention est applicable sur le territoire des départements du Doubs, de la Haute-Saône, du Jura et du Territoire de Belfort, aux salariés visés à l'article 2 ci-après et employeurs des exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie aux 1° (à l'exception des centres équestres, des parcs zoologiques et des activités d'horticulture, pépinière et maraîchage), 2° (à l'exception des entreprises du paysagisme, réalisation, entretien de parcs et jardins) et 4° de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime, ainsi qu'aux coopératives d'utilisation de matériel agricole.

Le présent régime est applicable quels que soient la nature du contrat de travail et l'âge du salarié.

Article 2

Bénéficiaires

Les dispositions du présent accord, s'appliquent à tous les salariés relevant de la convention collective nationale de retraite du 24 mars 1971 (non affiliés à l'AGIRC) et entrant dans le champ d'application dudit accord.

Sont donc exclus du dispositif prévoyance :

- les cadres et personnels relevant de la convention collective du 2 avril 1952 et 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 ;
- les salariés tels que définis ci-dessus relevant d'un accord collectif étendu plus favorable que le présent accord ;
- les VRP et bûcherons-tâcherons relevant d'autres dispositions conventionnelles.

Article 3

Définition des ayants droit

Pour l'application des dispositions du présent dispositif prévoyance, il faut entendre par ayants droit :

- le conjoint : personne liée au bénéficiaire par les liens du mariage (art. 143 du code civil), non séparé(e) de corps ou non divorcé(e) par un jugement définitif passé en force de chose jugée exerçant ou non une activité professionnelle ;
- le cocontractant d'un Pacs (le "pacsé") : personne ayant conclu avec le bénéficiaire un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7 du code civil, exerçant ou non une activité professionnelle ;
- le concubin : personne vivant avec le bénéficiaire en concubinage au sens de l'article 515-8 du code civil, au même domicile, de façon notoire et continue depuis au moins 2 ans à la date de l'événement ouvrant droit aux prestations ; aucune durée n'est exigée si un enfant est né ou à naître de cette union ; les concubins ne doivent ni l'un ni l'autre être par ailleurs mariés ou liés par un Pacs. La preuve du lien se fera par déclaration sur l'honneur signée par chacun des intéressés certifiant que le concubinage est notoire et accompagnée impérativement de la justification du domicile commun respectant les conditions ci-dessus ;
- les enfants à charge du bénéficiaire, de son conjoint, de son partenaire pacsé ou de son concubin :
 - âgés de moins de 21 ans et bénéficiant du dispositif social de base du bénéficiaire, de son conjoint, partenaire pacsé ou concubin ;
 - âgés de moins de 26 ans, poursuivant leurs études et inscrits au régime de sécurité sociale des étudiants ou au régime général au titre de la couverture maladie universelle (CMU) ;
 - âgés de moins de 26 ans, se trouvant sous contrat d'alternance ou aidé aux conditions prévues par le code du travail, sous réserve qu'ils justifient de ne bénéficier d'aucune couverture maladie complémentaire dans le cadre de leur activité ;
 - quel que soit leur âge, s'ils sont atteints d'une infirmité telle qu'ils ne peuvent se livrer à aucune activité rémunératrice et perçoivent l'allocation pour adulte handicapé (AAH) (art. L. 821-1 du code de la sécurité sociale). Les handicapés qui remplissent les conditions d'attribution de l'allocation précitée mais auxquels celle-ci n'est pas versée en raison de leur niveau de ressources sont également considérés comme étant à charge ;
- les enfants du bénéficiaire nés "viabiles" moins de 300 jours après son décès ;
- les ascendants à charge : les personnes ascendantes du bénéficiaire à condition d'être à charge du participant au sens de la législation fiscale. Un justificatif fiscal doit notamment être fourni à l'organisme assureur.

Article 4

Gestion du régime

L'employeur est libre du choix de l'organisme gestionnaire du présent régime.

Article 5

Garantie incapacité temporaire

Le présent accord garantit aux salariés non cadres compris dans son champ d'application un complément de salaire en cas de maladie ou d'accident, quelle qu'en soit l'origine, dès lors que les conditions suivantes sont remplies :

- le salarié doit avoir justifié son arrêt de travail par certificat médical dans les 48 heures ;
- le salarié doit être soigné sur le territoire français ou dans un autre pays de l'Union européenne ;
- l'arrêt de travail doit donner lieu à une prise en charge par la mutualité sociale agricole au titre du régime de sécurité sociale de base.

Lorsque l'arrêt de travail est dû à un accident ou à une maladie professionnelle, le complément de salaire est versé dès le premier jour d'arrêt.

Dans les autres cas :

Si l'ancienneté continue du salarié dans l'entreprise est d'au moins 3 mois à la date de l'arrêt de travail, le complément de salaire est versé à compter du 8^e jour d'arrêt de travail.

Son montant doit permettre, compte tenu des indemnités journalières légales de sécurité sociale brutes versées par la mutualité sociale agricole, le maintien de salaire à hauteur de :

- 90 % du salaire mensuel brut pendant une durée de 30 jours calendaires (augmentée de 10 jours par tranche de 5 ans d'ancienneté) ;
- puis 80 % du salaire mensuel brut à l'issue de la première période d'indemnisation ci-dessus, et ce tant que dure le versement des indemnités journalières au titre du régime de base.

La condition d'ancienneté est réputée acquise au 1^{er} jour du mois civil au cours duquel le salarié acquiert ladite ancienneté.

Si l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est inférieure à 3 mois, il bénéficie d'un complément de salaire permettant, compte tenu des indemnités journalières légales de sécurité sociale brutes versées par la mutualité sociale agricole, le maintien de salaire à hauteur de 80 % du salaire mensuel brut :

- à compter du soixante-huitième (68^e) jour d'arrêt de travail en cas de maladie ou accident de la vie privée ;
- à compter du soixante et unième (61^e) jour d'arrêt de travail en cas de maladie professionnelle ou accident du travail.

Dans tous les cas, l'indemnisation complémentaire versée au titre du présent régime ne peut être inférieure à celle qui serait versée en application des dispositions de l'accord du 10 juin 2008 précité.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'arrêt de travail.

Le versement de l'indemnisation complémentaire cesse :

- à la fin du versement des indemnités journalières de sécurité sociale ; ou
- à la liquidation de la pension de vieillesse de la mutualité sociale agricole ; ou
- à la date de reconnaissance par le régime de base d'un état d'incapacité permanente ou d'invalidité ; et
- au plus tard au mille quatre-vingt-quinzième (1095^e) jour d'arrêt de travail.

En cas d'arrêts de travail successifs, le complément de salaire est versé dans les limites indiquées ci-dessus, par période de 12 mois à compter de la date du dernier arrêt de travail ou, en cas de rechute, à compter de la date du premier arrêt de travail.

Le salaire brut de base pris en considération pour le calcul du complément de salaire est identique à celui utilisé pour le calcul des indemnités journalières légales de sécurité sociale tel que défini par le code de la sécurité sociale.

Article 6

Garantie invalidité permanente

Quelle que soit l'ancienneté du salarié dans l'entreprise, en cas de reconnaissance par la mutualité sociale agricole de son invalidité au titre de la 1^{re}, 2^e ou 3^e catégorie (origine vie privée), ou s'il devient titulaire d'une rente au titre d'une incapacité professionnelle permanente d'un taux supérieur à 50 %, le salarié bénéficie d'une rente complémentaire à celle versée par la mutualité sociale agricole et permettant de compléter cette dernière jusqu'à hauteur de 80 % du salaire brut de référence.

Dans tous les cas, le montant de la rente complémentaire versée au titre du présent régime ne peut être inférieur à celle qui serait versée en application des dispositions de l'accord du 10 juin 2008 précité.

Le salarié bénéficie de cette indemnisation complémentaire tant que dure le versement de la pension d'invalidité du régime légal de sécurité sociale. L'indemnisation complémentaire cesse en tout état de cause le dernier jour du mois précédent la date d'attribution de la pension vieillesse ou de la pension pour inaptitude.

Le salaire mensuel brut de référence est égal à 1/12 des salaires bruts (tranches A et B définies pour le calcul des cotisations de sécurité sociale) perçus par le salarié au cours des 12 mois civils précédant la date de l'arrêt de travail, ou au salaire moyen mensuel brut calculé sur la période travaillée par le salarié, si celui-ci a moins de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Le versement de la prestation cesse :

- à la date de la liquidation de la pension de vieillesse du salarié ;
- à la date à laquelle le salarié peut bénéficier de la liquidation de sa pension de vieillesse à taux plein ;
- au décès du salarié.

Article 7

Règle de cumul commune aux articles 5 et 6

Le cumul des indemnités perçues mensuellement pour maladie ou accident au titre du régime général de la sécurité sociale ou de la mutualité sociale agricole, des éventuelles fractions de salaire ou des indemnisations chômage, et des indemnités ou rentes complémentaires versées au titre du présent régime, toutes ces sommes étant considérées en net, ne peut pas conduire à verser au salarié une somme supérieure à la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué son activité normalement au même poste de travail et pendant la période considérée.

Le complément de pension accordé par la mutualité sociale agricole, au titre de l'assistance d'une tierce personne, aux invalides reconnus en 3^e catégorie n'entre pas dans ce calcul.

En cas de dépassement, la prestation due est réduite à due concurrence.

Article 8

Garantie décès ou perte totale et irréversible d'autonomie

En cas de décès du salarié, quelle qu'en soit l'origine, il est versé aux bénéficiaires désignés, ou en l'absence de désignation expresse, à ses ayants droit, ou à défaut, à ses héritiers, un capital égal à 100 % du salaire annuel de référence, auquel s'ajoute, le cas échéant, une majoration de 25 % du salaire annuel de référence par enfant à charge.

Le bénéfice de la garantie décès est accordé à l'ensemble des salariés affiliés au présent régime sans condition d'ancienneté.

Le salaire de référence correspond à la rémunération brute (tranches A et B définies pour le calcul des cotisations de sécurité sociale) perçue au cours des 12 derniers mois précédant le décès. En cas de décès du salarié avant qu'il n'ait acquis 12 mois d'ancienneté, le capital décès est calculé sur la base du salaire mensuel moyen multiplié par 12.

Le capital décès peut être versé par anticipation au salarié, à sa demande, en cas de perte totale et irréversible d'autonomie, à savoir en cas de :

- reconnaissance de l'invalidité de 3^e catégorie par la sécurité sociale ; ou
- invalidité permanente au titre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle reconnue par la sécurité sociale à un taux minimum de 66,66 %.

Le décès postérieur du salarié n'ouvre pas droit à un nouveau versement du capital décès.

Article 9

Suspension ou rupture du contrat de travail

Article 9.1

Suspension du contrat de travail

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident (toutes origines) indemnisé au titre du présent accord, les garanties sont maintenues sans versement de cotisation pour la période au titre de laquelle le salarié bénéficie :

- d'un maintien total ou partiel de salaire ; ou
- d'indemnités journalières complémentaires, financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par ce dernier ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers.

En cas de suspension du contrat de travail donnant lieu à rémunération ou indemnisation à un autre titre que celui du présent accord, le bénéfice des garanties ainsi que le versement des cotisations patronales et salariales sont maintenus.

En cas de suspension du contrat de travail ne donnant lieu ni à rémunération, ni à indemnisation à quelque titre que ce soit, le bénéfice des garanties ainsi que le versement des cotisations sont suspendus.

Article 9.2

Rupture du contrat de travail (portabilité)

Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions définies par les textes légaux, et ce à compter de la date fixée par la loi (dispositions figurant en annexe II du présent avenant, pour information).

Pour bénéficier de la portabilité des droits, l'assuré doit fournir, en plus des justificatifs demandés aux salariés pour l'obtention de la prestation, l'attestation de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations demandées sont dues.

Article 10

Exclusions

Sont garantis en application du dispositif prévoyance du présent accord tous les risques de décès, y compris le suicide du salarié, à l'exclusion de ceux résultant :

- de la guerre civile ou étrangère ;
- du fait volontaire du bénéficiaire du capital décès.

Les autres garanties du dispositif prévoyance (incapacité temporaire, incapacité permanente professionnelle, invalidité) ne disposent pas de clauses d'exclusion.

Article 11

Revalorisation annuelle des prestations

Les prestations prévoyance, en cours de service, au titre du présent accord seront revalorisées annuellement au 1^{er} janvier et au minimum en fonction de l'évolution de la valeur du point ARRCO.

La revalorisation s'applique à l'assiette de la prestation pour l'incapacité temporaire de travail et à la prestation elle-même pour les autres prestations concernées.

Lorsqu'une période de maladie a précédé le décès, le salaire de référence est revalorisé au minimum en fonction de l'évolution du point ARRCO intervenue entre la date de l'arrêt de travail ou de la reconnaissance de l'invalidité et le décès.

Lorsqu'une période d'incapacité temporaire a précédé la reconnaissance en incapacité permanente professionnelle ou en invalidité, le salaire de référence est revalorisé au minimum en fonction de l'évolution du point ARRCO intervenue entre la date de l'arrêt de travail et la reconnaissance de l'incapacité permanente ou de l'invalidité.

En cas de résiliation ou de non-renouvellement du contrat collectif d'assurance, auprès duquel l'employeur de l'exploitation ou l'entreprise agricole a décidé de s'assurer, le service des prestations est maintenu, conformément aux dispositions de l'article 16 du présent accord, au niveau atteint à la date d'effet de la résiliation jusqu'à la survenance d'un événement contractuellement prévu mettant fin à la garantie.

Article 12

Reprise du passif des garanties prévoyance

Conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, en cas de changement d'organisme assureur par l'employeur, les prestations en cours de service à la date de ce changement continueront à être revalorisées selon les modalités prévues à l'article 11 ci-avant.

Lors du changement d'organisme assureur, l'employeur devra organiser la prise en charge des obligations ci-dessus définies soit par l'organisme dont le contrat a été résilié, soit par le nouvel organisme.

Article 13

Assiette de calcul des cotisations

Le salaire de référence servant de base au calcul des cotisations est égal aux rémunérations brutes des salariés, entrant dans l'assiette des cotisations de la sécurité sociale, telles que définies à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale applicable au régime agricole par renvoi à l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime, dans la limite de quatre fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale (tranches A et B).

Article 14

Répartition des cotisations

Le financement du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur afin de couvrir les garanties collectives complémentaires prévoyance définies par le présent accord, est assuré par une cotisation répartie de la façon suivante :

- 70 % minimum à la charge de l'employeur ;
- 30 % maximum à la charge du salarié.

Par dérogation à ce qui précède, les salariés prennent à leur charge la totalité de la cotisation due au titre de la garantie invalidité de 2^e et 3^e catégories de la sécurité sociale (garantie incapacité permanente de travail d'origine privée) mise en place en application du présent accord.

Par ailleurs, la part salariale susmentionnée au premier alinéa de cet article est affectée au financement exclusif de la garantie en cas d'incapacité temporaire de travail (ITT), en raison du principe selon lequel les indemnités journalières complémentaires versées au salarié directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un organisme assureur demeurent – en application des articles L. 136-2, I, L. 242-1 et R. 242-1 du code de la sécurité sociale – sont soumises aux cotisations de la sécurité sociale, à la CSG et à la CRDS, au prorata du financement patronal.

Pour rappel, l'employeur financera l'intégralité du coût du maintien de salaire prévu en application des dispositions légales (art. L. 1226-1, D. 1226-1 à D. 1226-8 du code du travail) ou conventionnelles (si ces dernières sont plus favorables que les obligations légales).

Article 15

Principe de solidarité

Les exploitations et entreprises agricoles devront, quel que soit l'organisme assureur auprès duquel elles ont souscrit un contrat collectif d'assurance, s'assurer que la couverture mise en place met en œuvre des mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale, notamment celles définies ci-après.

En tout état de cause, au moins 1 % de la cotisation de la couverture prévoyance en application du présent accord sera affectée au financement de ces mesures.

Les mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale ci-après ne sauraient être un droit acquis à une prestation. Le bénéfice des mesures instituées en application du présent article est conditionné à l'éligibilité de la demande constituée par le salarié ou ses ayants droit, le cas échéant, auprès de l'organisme chargé de la gestion de ces mesures.

Article 16

Dispositif de prévention et d'action sociale

Les mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale mettant en œuvre le principe de solidarité au titre du présent dispositif frais de prévoyance, quel que soit l'organisme assureur des employeurs, doivent notamment comprendre :

- une action collective de prévention sur les troubles musculo-squelettiques visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés ;
- une action collective de prévention sur les risques auditifs, le stress ou plus globalement les risques d'accident du travail ou maladie professionnelle dans les professions agricoles ;
- une action collective de prévention, pour les salariés seniors et les nouveaux retraités, traitant de la transition vie professionnelle/retraite, du vieillissement et de leur santé (par le biais notamment de sujets relatifs à la nutrition, le sommeil ou la maladie d'Alzheimer) ;
- un dispositif d'aide financière octroyée aux salariés actifs ou retraités de la production agricole notamment en cas de handicap, de chômage, de perte d'autonomie, de problème de santé ou de veuvage ;
- un dispositif d'aide financière permettant de favoriser la mobilité des apprentis lors de leur formation en entreprise ou sur l'exploitation agricole en prenant en charge, via une prime de 150 à 500 €, une partie des coûts de leurs déplacements ou leur hébergement ;
- le maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail, tel que défini plus haut.

Article 17

Modalités d'application

Les entreprises ayant souscrit, antérieurement à la date initiale de mise en place du présent régime, un contrat collectif obligatoire couvrant des risques de même nature et ayant fait le choix de le conserver, doivent adapter leur régime d'entreprise, le cas échéant, afin de s'assurer que le niveau des garanties qu'il prévoit demeure supérieur ou égal à celui des garanties prévues par le présent accord.

Dans le cas contraire, ces entreprises ont l'obligation de rejoindre le présent régime conventionnel à l'échéance du délai de résiliation de leur contrat d'entreprise et en tout état de cause dans un délai maximal de 1 an suivant la date à partir de laquelle le niveau des garanties est devenu globalement inférieur à celui du présent accord.

Les entreprises entrant nouvellement dans le champ d'application du présent accord doivent obligatoirement appliquer le présent régime de prévoyance conventionnel. Celles disposant déjà d'un contrat d'entreprise couvrant des garanties de même nature disposent toutefois d'un délai pour rejoindre le présent régime ; ce délai court à compter de la date d'entrée dans le champ d'application

du présent accord, jusqu'à l'échéance du délai de résiliation du contrat d'entreprise et en tout état de cause pour une durée maximale d'un an.

Article 18

Maintien des garanties

Conformément aux dispositions de l'article 7 de la loi Évin, la résiliation ou le non-renouvellement du contrat collectif d'assurance que l'employeur a souscrit afin de couvrir les garanties du présent accord, est sans effet sur le versement des prestations immédiates ou différées qui sont acquises ou nées durant son exécution.

Ainsi, le principe est que les prestations de protection sociale complémentaire liées à la réalisation d'un sinistre survenu pendant la période de validité du contrat d'assurance de groupe ne peuvent être remises en cause par la résiliation ultérieure dudit contrat.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article 7.1 de la loi Évin, la résiliation ou le non-renouvellement du contrat collectif d'assurance que l'employeur a souscrit afin de couvrir les garanties prévoyance du présent accord, est sans effet sur les prestations à naître au titre du maintien de garantie en cas de survenance du décès avant le terme de la période d'incapacité de travail ou d'invalidité, telle que définie dans le présent accord.

Article 19

Maintien de la couverture

Conformément aux dispositions de l'article 5 de la loi Évin, les clauses des contrats collectifs d'assurance, permettant à l'employeur de couvrir ses obligations au titre du présent accord, devront prévoir les modalités et les conditions tarifaires selon lesquelles le ou les organismes assureurs, maintiendront cette couverture, sans condition de période probatoire ni d'examen ou de questionnaires médicaux, au profit de la population concernée, sous réserve qu'ils en fassent la demande, avant la fin du délai de préavis, en cas de résiliation ou non-renouvellement desdits contrats collectifs.

Dès lors, si ledit contrat collectif d'assurance prend fin, quelle que soit la partie qui en a pris l'initiative, il devra prévoir la possibilité pour l'assuré de souscrire individuellement un contrat prévoyance auprès de l'organisme assureur qui avait pris en charge l'assurance de groupe, qui a été résiliée ou non renouvelée.

Article 20

Information des assurés

Les parties rappellent que les employeurs des exploitations et entreprises agricoles sont tenus de remettre à leurs salariés un exemplaire de la notice d'information qui leur sera transmise par l'organisme assureur – auprès duquel ils auront souscrit les garanties au titre du présent accord – laquelle définit, notamment, lesdites garanties, leurs modalités d'entrée en vigueur, les formalités à accomplir, les exclusions ou limitations de garanties ainsi que les délais de prescription.

Les salariés des exploitations et entreprises agricoles seront informés individuellement, selon la même méthode, de toute modification de leurs droits et obligations.

Article 21

Suivi

Afin d'assurer la parfaite sécurité juridique du dispositif de protection sociale complémentaire des salariés non cadres en agriculture (compte tenu des possibles évolutions législatives ou réglementaires) et pour suivre l'application du présent accord, les signataires instituent une "commission paritaire de suivi".

Elle est composée d'un représentant et d'un suppléant désignés par chacune des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord et d'autant de représentants désignés par les organisations professionnelles agricoles signataires.

Elle se réunira au moins une fois par an en vue d'examiner, notamment, les aménagements à apporter aux dispositions du présent accord qui s'avèreraient nécessaires.

La partie la plus diligente assurera le secrétariat lié à la convocation des membres et invités et à toutes formalités résultant des travaux de ladite commission.

Article 22

Révision

Les parties signataires ou ayant adhéré au présent accord ont la possibilité d'en demander la révision par lettre recommandée adressée aux autres organisations signataires. La demande de révision doit spécifier les articles auxquels elle s'applique et formuler le nouveau texte proposé.

Les demandes de révision seront examinées au cours de la réunion annuelle prévue plus haut, sauf si la partie demanderesse précise le délai dans lequel elle souhaite voir sa demande en révision examinée, ce délai ne pouvant être inférieur à 2 mois suivant la date de réception de la lettre recommandée.

Article 23

Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties moyennant un préavis de 3 mois dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 à L. 2261-14 du code du travail.

En cas de dénonciation par la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, une nouvelle négociation doit s'engager dans les 3 mois qui suivent la date de fin du préavis.

Si un nouvel accord est substitué au précédent, ce dernier continue de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord.

À défaut de conclusion d'un nouvel accord, l'accord dénoncé continue de produire effet pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis et l'organisme assureur maintient les prestations en cours de service à la date d'effet de la dénonciation à leur niveau atteint à cette date.

Article 24

Entrée en vigueur

Le présent accord de prévoyance entre en vigueur le premier jour du trimestre civil suivant la publication de son arrêté d'extension.

Article 25

Dépôt et extension

La partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord le notifie à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales. Les parties conviennent d'en solliciter l'extension. »

Fait à École-Valentin, le 17 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

LISTE CHRONOLOGIQUE DES TEXTES

Accord de prévoyance du 25 septembre 1998, applicable au 1^{er} janvier 1999.

Avenant n° 1 du 18 novembre 1999 (taux de cotisation et répartition).

Avenant n° 2 du 18 février 2009 (mise à jour du texte et révision des taux de cotisation).

Avenant n° 3 du 10 septembre 2012 (révision de l'accord), annulé et remplacé par l'avenant n° 4 du 18 janvier 2013.

Avenant n° 4 du 18 janvier 2013, abrogeant et remplaçant l'avenant n° 3 précité.

Avenant n° 5 du 31 janvier 2014 (intégration de la portabilité).

ANNEXE II

DISPOSITIONS LÉGALES SUR LA PORTABILITÉ

Les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

1° Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur.

Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

2° Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

3° Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

4° Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

5° L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article ;

6° L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

Le présent article est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties mentionnées au premier alinéa à la date de la cessation du contrat de travail.