

FF/ER/NP/KC

Fleury Michon



UNITE ECONOMIQUE ET SOCIALE DE VENDEE

**ACCORD D'ENTREPRISE 2022
RELATIF AU CONGE PARENTAL
ET AU DISPOSITIF DE PRESENCE FAMILIALE**

B MC
E MC
1/16 PM
FF

Sommaire

PREAMBULE	4
CHAPITRE 1 : CHAMP D'APPLICATION.....	5
CHAPITRE 2 : CONGE PARENTAL FM APRES NAISSANCE OU ADOPTION.....	5
Article 2.1 : Les bénéficiaires.....	5
Article 2.2 : Durée du congé.....	7
Article 2.3 : Retour à l'emploi.....	8
Article 2.4 : Couvertures sociales maladie et retraite	9
Article 2.5 : Ancienneté	9
Article 2.6 : Congés et compteurs d'heures	9
Article 2.7 : Participation – Intéressement	10
Article 2.8 : Allocation pour congé parental Fleury Michon	10
Article 2.9 : Cas des salariés travaillant à temps partiel avant le congé parental.....	10
CHAPITRE 3 - MENTIONS COMPLEMENTAIRES.....	11
Article 3.1 : Caractère impératif pour enfant malade	11
Article 3.2 : Mise en réseau.....	11
CHAPITRE 4 - CONGE POUR ASSISTER UN PARENT, UN CONJOINT OU UN ENFANT AYANT BESOIN D'UNE TIERCE PERSONNE	12
Article 4.1 : Rappel des dispositifs actuels légaux.....	12
Article 4.2 : Dispositif Fleury Michon Accompagnement fin de vie	12
Article 4.3 : Dispositif Fleury Michon Présence parentale	12
Article 4.4 : Dispositif Fleury Michon Congé de proche aidant.....	13
CHAPITRE 5 - FINANCEMENT DES DISPOSITIFS.....	14
CHAPITRE 6 – DUREE ET SUIVI	14
CHAPITRE 7 : REVISION.....	14
CHAPITRE 8 : ADHESION ET DENONCIATION.....	14
CHAPITRE 9 : DEPOT LEGAL.....	15
CHAPITRE 10 : PUBLICITE	15
CHAPITRE 11 : COMMUNICATION.....	15

AB
E MC
2/16 PM
FF

ENTRE, D'UNE PART,

Monsieur Antoine BELOT, agissant en qualité de Directeur Ressources Humaines Groupe, représentant la société Fleury Michon pour l'Unité Economique et Sociale de Vendée constituée des sociétés suivantes dont le siège social se trouve à POUZAUGES :

FLEURY MICHON LS (Registre du commerce n° B 340 545 441)

FLEURY MICHON (SA) (Registre du commerce n° B 572 058 329).

Et, d'autre part,

Les délégués syndicaux de l'Unité Economique et Sociale de Vendée des organisations syndicales CFDT, CGT, FO et CFE-CGC.

MB
FC MC
3/16 PM
FF

PREAMBULE

Fleury Michon poursuit sa politique volontariste de recherche d'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle des collaborateurs. Ainsi, depuis 1994, un dispositif innovant en matière de congé parental a été mis en place par l'entreprise en complément du dispositif national. Le congé parental Fleury Michon a évolué avec l'accord de 1997 et les différents avenants. La volonté de l'entreprise est de le faire perdurer tout en l'adaptant pour répondre au mieux aux besoins des salariés et pour tenir compte de la diminution du nombre de congés parentaux dans un contexte de vieillissement de la population.

L'accord s'articule autour de plusieurs thématiques :

- le congé parental,
- le caractère impératif pour enfant malade
- les dispositifs de présence familiale, congés pour assister un parent, un conjoint ou un enfant ayant besoin d'une tierce personne

Un avenant à notre accord du 5 décembre 2016 a été signé le 4 octobre 2019 afin de reconduire l'accord mais en changeant le mode de financement. Historiquement cofinancées par le CE et l'entreprise, les dispositions suivantes sont depuis financées uniquement par l'entreprise, ce qui démontre toujours la volonté de Fleury Michon de favoriser l'équilibre vie professionnelle vie personnelle de ses collaborateurs.



AB
É MC
4/16 PM
FF

Dans le cadre d'une adoption simultanée d'au moins trois enfants, les parents peuvent bénéficier de la PreparE pendant les 36 premiers mois maximum de présence au foyer des enfants.

Il sera rappelé que le salarié ne peut exercer pendant le congé parental FLEURY MICHON aucune activité professionnelle, sinon une activité d'assistante maternelle définie par les articles L123.1 à L123.8 du Code de la Famille et de l'Aide Sociale. Pendant ce congé parental temps plein, le contrat de travail n'est pas rompu mais suspendu.

Article 2.2 : Durée du congé

Le salarié devra informer son employeur au moins 3 mois à l'avance, par lettre recommandée avec accusé de réception, du point de départ et de la durée présumée du congé. L'employeur s'engage à notifier son refus dans les 3 semaines suivant la demande. A défaut, le congé sera réputé acquis.

La durée initiale du congé est fixée soit à 3 mois soit à 6 mois, et peut être renouvelé, tant que les conditions d'attribution sont remplies, en respectant un délai de prévenance de 1 mois. Il prend fin le dernier jour du mois précédent le mois du troisième, cinquième ou septième anniversaire de l'enfant. S'il s'agit d'une adoption, le congé prend fin dans les mêmes conditions à l'expiration d'un délai de 3, 5 ou 7 ans à compter de l'arrivée au foyer. En cas de handicap reconnu chez l'enfant (justificatif à fournir), le congé parental pourra être prolongé jusqu'au dernier jour du mois précédent le mois du neuvième anniversaire.

Le salarié informera l'employeur de toute modification de ses intentions par lettre recommandée. Il pourra en particulier demander la reprise anticipée de son travail pour un cas de force majeure tel que veuvage, séparation ou divorce, chômage du conjoint ou perte de l'enfant. Il devra alors adresser à l'entreprise une demande explicitant la raison du retour anticipé.

A l'occasion de la prolongation, le salarié pourra modifier son option initiale entre la suspension totale d'activité et la reprise, et adopter une activité à temps partiel sous réserve de l'accord d'entreprise.

En cas de naissances ou d'adoptions successives, les congés successifs peuvent être accordés sans reprise d'activité, selon le rythme des naissances.

Dans l'hypothèse d'une nouvelle naissance intervenant pendant le congé parental Fleury Michon, celui-ci s'arrête au bénéfice du congé maternité. Le point de départ du nouveau congé parental est déterminé par la fin du congé maternité.

B
F. MC
7/16 PM
FF

Article 2.3 : Retour à l'emploi

Dans un souci de bonne gestion de l'entreprise, il serait souhaitable que le salarié confirme formellement son intention de reprise par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre au moins trois mois avant la date prévue pour le retour.

Fleury Michon affectera le salarié à son ancien poste ou dans un emploi similaire auquel sa qualification lui permet de prétendre. Il conservera le coefficient du poste qu'il avait acquis au moment du départ. La reprise s'effectuera dans l'unité dont le salarié était originaire, sauf cas de force majeure tels que cessation ou transfert d'activité.

Si le salarié a fait part de son intention de reprendre son activité conformément au délai de trois mois, l'employeur formalisera les conditions de retour un mois avant la date prévue et 15 jours avant si l'intention de reprise a été formulée en-dehors des délais.

L'entreprise s'engage à étudier favorablement toute demande de reprise à temps partiel, sous réserve que les aménagements d'horaire demandés soient compatibles avec les contraintes d'activité.

Le salarié qui n'entend pas reprendre son activité au terme de son congé devra faire connaître sa décision et donner sa démission dans les délais légaux. Il pourra dans les conditions d'une démission classique demander à ne pas reprendre son travail pour effectuer sa période de préavis légal. Dans cette hypothèse et pour le cas où l'entreprise confirmerait son accord sur ce point, le salarié ne percevra pas de rémunération pour la période afférente à la dispense de préavis ainsi que les textes le prévoient pour une démission sans respect du préavis à la demande du salarié.

Dans le cadre de l'articulation vie professionnelle et vie personnelle, nous réaffirmons les principes suivants :

- Un entretien avant le départ en congé maternité ou congé parental temps plein est mis en place avec le manager
- Un entretien de retour de congé maternité et/ou de congé parental est réalisé conformément à l'évolution légale relative à l'entretien professionnel.

Ces entretiens ont pour objectif de préparer et organiser le retour du (ou de la) salarié(e) au travail. Ils permettront d'informer utilement le(a) salarié(e) sur les dispositifs de l'entreprise en matière de congé parental. L'entreprise étudiera la possibilité de mettre à disposition toutes les informations utiles, notamment par un support internet dans le cadre des futures évolutions informatiques de l'entreprise.

MB
F MC
8/16 PM
AF

Article 2.4 : Couvertures sociales maladie et retraite

2.4.1 : Couverture maladie par la Sécurité Sociale

Le salarié en congé parental d'éducation conserve ses droits aux prestations en nature de l'assurance maladie pendant toute la durée du congé.

2.4.2 : Couverture complémentaire par la mutuelle Fleury Michon

Pour un congé parental temps plein, le contrat de travail étant suspendu, les bénéficiaires pourront continuer à recevoir les prestations de la mutuelle Fleury Michon s'ils le souhaitent, à tarif préférentiel, en y adhérant librement.

2.4.3 : Couverture sociale retraite

Cette disposition ne s'applique qu'aux personnes bénéficiant du congé parental Fleury Michon et non pendant la période du congé parental CAF.

Retraite sécurité sociale

Pour les salariés en congé parental Fleury Michon à temps partiel, **l'entreprise s'engage à verser** au titre de la retraite sécurité sociale, **la cotisation salariale et employeur à hauteur de 80%** d'une activité temps plein.

Retraite complémentaire

Durant le congé parental FM temps plein, l'entreprise s'engage à verser aux Caisses de Retraite Complémentaire (ISICA, CRIC) **la cotisation employeur qu'il aurait versée si le salarié était demeuré en activité.**

Pour les salariés en congé parental Fleury Michon à temps partiel, l'entreprise s'engage à verser aux Caisses de Retraite Complémentaire (ISICA, CRIC) **le complément de la cotisation salariale et patronale à hauteur de 80%** d'une activité temps plein.

Article 2.5 : Ancienneté

Le salarié conserve le bénéfice de l'ancienneté qu'il avait acquis avant le début de son congé. **La durée du congé parental Fleury Michon temps plein est prise en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.**

Article 2.6 : Congés et compteurs d'heures

Pour les congés parentaux temps plein, les compteurs d'heures et les congés payés seront soldés à la suspension du contrat (**possibilité de paiement ou alimentation en CET**). Il n'y a pas d'acquisition de droits au congé payé pendant la période de congé parental temps plein (suspension de contrat).

MBC
E MC
9/16 AM
FF

Article 2.7 : Participation – Intéressement

Conformément aux accords d'entreprise, **les salariés en congé parental d'éducation étendu bénéficieront de la participation et de l'intéressement**, dans le cas où leur temps de présence sera de 6 mois au moins au cours de l'exercice considéré.

Article 2.8 : Allocation pour congé parental Fleury Michon

Depuis la Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, la Prestation d'Accueil du Jeune Enfant (PAJE) a été modifiée. Elle vise à répartir le temps des droits à congé parental (temps plein ou temps partiel) entre les femmes et les hommes.

Cette prestation comprend notamment une Prestation Partagée d'Education de l'enfant (PreParE) versée, dans les conditions définies à l'article L. 531-4, au membre du couple qui choisit de ne plus exercer d'activité professionnelle ou de travailler à temps partiel pour s'occuper d'un enfant.

L'allocation parentale Fleury Michon est subordonnée à la prise d'un congé parental à temps plein ou partiel. Elle sera versée :

- * aux pères et mères de famille de deux enfants ou plus, en congé parental étendu et ne bénéficiant plus de la PreParE versée par la CAF, jusqu'au mois précédent le cinquième ou septième anniversaire de l'enfant ;
- * aux pères et mères de famille ayant un enfant et dont le droit CAF est expiré et ce jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant.

Le montant mensuel de cette allocation congé parental Fleury Michon temps plein est le montant correspondant à l'allocation CAF temps plein (pour avril 2022/ mars 2023 fixé à 405,97 € bruts mensuels). Cette allocation n'est en aucun cas cumulable avec l'allocation parentale d'éducation versée par la CAF et cesse de plein droit lorsque celle-ci est versée.

Le versement se fera par mois complet.

Article 2.9 : Cas des salariés travaillant à temps partiel avant le congé parental

Les salariés bénéficiant d'un **temps partiel, parents d'un ou deux enfants**, qui souhaitent prendre un congé parental à temps plein, recevront une **allocation congé parental Fleury Michon dont le montant correspond à 80%** de l'allocation temps plein (soit 324,78 € pour avril 2022/mars 2023).

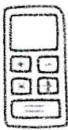
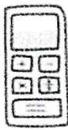
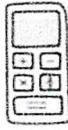
Les salariés bénéficiant d'un **temps partiel, parents de 3 enfants ou plus**, qui souhaitent prendre un congé parental à temps plein, recevront une **allocation congé parental Fleury Michon correspondant à l'allocation CAF temps plein**, à l'issue des droits CAF et jusqu'au 5ème anniversaire du dernier, quel que soit le temps de travail qu'ils pratiquaient (soit 405,97 € pour avril 2022/mars 2023).

Pour les personnes à temps plein qui font le choix d'un congé parental à temps partiel, le montant de l'allocation sera indexé à la PreParE CAF et dépendant du taux d'emploi.

M
E MC
10/16
FF AM

Concernant l'année 2022/2023, les montants CAF sont les suivants :

Montants PreParE
du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023

	405,97 €/mois en cas de cessation totale d'activité
	262,45 €/mois pour une durée de travail inférieure ou égale au mi-temps
	151,39 €/mois pour une durée de travail comprise entre 50 % et 80 %

Ces montants sont réévalués par la CAF chaque année au 1^{er} avril et Fleury Michon indexera les montants de l'allocation congé parental Fleury Michon sur les montants CAF recalculés.

CHAPITRE 3 - MENTIONS COMPLEMENTAIRES

Article 3.1 : Caractère impératif pour enfant malade

Pour rappel, une journée à caractère impératif pour enfant malade correspond à une absence en cas d'urgence tombant sur un jour travaillé, justifiée par un certificat attestant de l'urgence de la situation. Les autres absences prévues ou prévisibles sont à prendre en récupération. Actuellement, dans le cas d'un enfant soudainement malade (situation d'urgence), le parent salarié de l'entreprise bénéficie de :

- Pour un enfant de 0 à 12 ans : **2 jours** de caractère impératif / enfant de salarié / an
- Pour un enfant de 13 à 16 ans : **1 jour** de caractère impératif / enfant de salarié / an
- Pour un enfant de 0 à 18 ans (ou personne handicapée à charge si plus de 18 ans) : **caractère impératif pour hospitalisation en urgence**

Le nombre de jours accordés sera mesuré par période de référence (1^{er} mai N au 30 avril N+1)

Article 3.2 : Mise en réseau

Pour des salariés ayant des difficultés de mode de garde d'enfants, l'entreprise pourra aider en mettant à disposition ses contacts auprès d'organismes ou d'associations (FEPEM, Familles Rurales, structures d'accueil...).

B
E MC

11/16 PM
FF

CHAPITRE 4 - CONGE POUR ASSISTER UN PARENT, UN CONJOINT OU UN ENFANT AYANT BESOIN D'UNE TIERCE PERSONNE

Article 4.1 : Rappel des dispositifs actuels légaux

Différents dispositifs légaux existent et peuvent être mis en place par des salariés en tenant compte des situations de chacun. Les salariés qui souhaitent bénéficier de ces mesures peuvent se renseigner auprès du conseil social.

- Le congé de solidarité familial et l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie
- Le congé de présence parentale et l'allocation journalière de présence parentale
- Le congé de proche aidant et l'allocation journalière de proche aidant

Article 4.2 : Dispositif Fleury Michon Accompagnement fin de vie

Dans le cas où un salarié aurait bénéficié d'un congé de solidarité familiale et d'une prestation Allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie (AJAP versée par la CPAM) (justificatifs à fournir), la Direction et les organisations syndicales signataires conviennent de proposer de **prolonger cette indemnisation de 21 jours ouvrés**.

Le montant de l'allocation journalière est à date de 59,63€ par jour en cas d'arrêt total d'activité et de 29,82€ par jour si vous avez transformé votre congé de solidarité familiale en activité à temps partiel (montants 2022 revalorisés au 1^{er} juillet). Les montants indiqués dans cet accord seront revalorisés annuellement.

Dans les cas exceptionnels où aucune indemnisation ne pourrait intervenir pour un salarié en difficulté, la Direction via le conseil social se réserve le droit d'attribuer à titre exceptionnel une allocation du même montant sur 21 jours ouvrés.

Article 4.3 : Dispositif Fleury Michon Présence parentale

Afin de soutenir le salarié bénéficiaire du congé de présence parentale (et percevant l'AJPP) et ses proches (besoin parfois de temps ou d'argent selon les situations), la Direction et les organisations syndicales signataires conviennent de mettre en œuvre les dispositions suivantes :

Sous condition que le salarié bénéficie de l'AJPP versée par la CAF (justificatif à fournir) par période de 6 mois d'attribution et qu'il en fasse la démarche (demande de congé de présence parental) auprès de son employeur par écrit :

- Pour les salariés en **congé de présence parentale temps plein** (suspension de contrat) : **Versement de l'allocation congé parental Fleury Michon** (en plus de l'AJPP CAF) **jusqu'à la fin des droits AJPP CAF**.

A l'issue des 310 jours d'AJPP CAF, si le salarié prolonge sa suspension de contrat, **prolongation possible** sur demande du salarié, **du versement de l'allocation congé parental Fleury Michon dans la limite de 6 mois supplémentaires**.

M
Fc MC
12/16 PM
FF

- Pour les salariés en **congé de présence parentale à temps partiel** : **Versement de l'allocation congé parental Fleury Michon à 80%** (en plus de l'AJPP) **jusqu'à la fin des droits AJPP CAF.**

A l'issue des 310 jours d'AJPP CAF, si le salarié prolonge son contrat à temps partiel, **prolongation possible** sur demande du salarié **du versement de l'allocation congé parental Fleury Michon à 80%** dans la limite de 6 mois supplémentaires.

- Pour les salariés à **temps plein demandant ponctuellement des autorisations d'absence** pour AJPP : **Versement de l'allocation congé parental Fleury Michon** (en plus de l'AJPP CAF) **proratisée à la journée** (allocation congé parental CAF temps plein / 21 jours) jusqu'à la fin des droits AJPP CAF.

Article 4.4 : Dispositif Fleury Michon Congé de proche aidant

Le congé de proche aidant permet au salarié de s'occuper d'une personne handicapée ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité. Ce congé est accessible sous conditions (lien familial ou étroit avec la personne aidée, résidence en France de la personne aidée) et pour une durée limitée.

La durée maximale du congé de proche aidant est fixée par convention collective ou accord collectif d'entreprise. En l'absence de dispositions conventionnelles, la durée maximale du congé est de 3 mois. Le congé peut être renouvelé. Toutefois, le congé ne peut pas dépasser 1 an sur l'ensemble de la carrière du salarié.

L'AJPA (versée par la CAF) vise à compenser une partie de la perte de salaire, dans la limite de 66 jours au cours du parcours professionnel du salarié.

Le salarié a droit à un maximum de 22 jours d'AJPA par mois.

Afin de soutenir le salarié bénéficiaire du congé de proche aidant et ses proches (besoin parfois de temps ou d'argent selon les situations), la Direction et les organisations syndicales signataires conviennent de mettre en œuvre les dispositions suivantes :

- Pour les salariés en **congé de proche aidant temps plein** (suspension de contrat) : **Versement de l'allocation congé parental Fleury Michon** (en plus de l'AJPA CAF) **jusqu'à la fin des droits AJPA CAF.**

A l'issue des 66 jours d'AJPA CAF, si le salarié prolonge sa suspension de contrat, **prolongation possible** sur demande du salarié, **du versement de l'allocation congé parental Fleury Michon** dans la limite de 22 jours ouvrés supplémentaires.

- Pour les salariés en **congé de proche aidant à temps partiel** : **Versement de l'allocation congé parental Fleury Michon à 80%** (en plus de l'AJPA CAF) jusqu'à la fin des droits AJPA CAF.

A l'issue des 66 jours d'AJPA CAF, si le salarié prolonge son contrat à **temps partiel**, **prolongation possible** sur demande du salarié **du versement de l'allocation congé parental Fleury Michon à 80%** dans la limite de 22 jours ouvrés supplémentaires.

M
FC
13/16
FF
MC
AM

- Pour les salariés à temps plein demandant **ponctuellement des autorisations d'absence** pour AJPA : **Versement de l'allocation congé parental Fleury Michon** (en plus de l'AJPA CAF) **proratisée à la journée** (allocation congé parental CAF temps plein / 22 jours) jusqu'à la fin des droits AJPA CAF.

CHAPITRE 5 - FINANCEMENT DES DISPOSITIFS

Par cet accord, il a été défini que l'entreprise financera intégralement ces prestations.

CHAPITRE 6 – DUREE ET SUIVI

Le présent accord est conclu pour une durée de 5 ans et prendra effet à compter du 1er janvier 2023 jusqu'au 31 décembre 2027.

Un suivi de cet accord sera fait annuellement dans le cadre de la commission égalité professionnelle.

CHAPITRE 7 : REVISION

L'accord d'entreprise peut être révisé dans les conditions prévues par la loi (articles L. 2222-5 et suivants, L. 2261-7 à L. 2261-8 du code du travail).

Chaque partie signataire peut demander la révision du présent accord et, le cas échéant, de ses annexes. Toute demande de révision devra être portée, par lettre recommandée avec avis de réception, à la connaissance de l'autre partie contractante.

Elle devra comporter l'indication des points dont la révision est demandée et des propositions formulées en remplacement.

Une copie de la lettre devra être adressée à l'Inspecteur du travail compétent.

Les discussions devront commencer au plus tard dans le délai d'un mois suivant l'envoi de la lettre de notification de demande de révision.

Tout additif ou toute modification devra faire l'objet d'un avenant au présent accord.

Toute modification de l'accord d'entreprise résultant d'un avenant de révision a pour effet de se substituer au texte qu'il révisé.

CHAPITRE 8 : ADHESION ET DENONCIATION

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale représentative, qui n'est pas signataire du présent avenant pourra y adhérer ultérieurement. Cette adhésion ne pourra être partielle et concernera nécessairement l'ensemble des termes de l'accord.

M n c
Fe MC
14/16 PM
FF

L'accord d'entreprise peut être dénoncé dans les conditions prévues par la loi. La dénonciation partielle ou totale du présent accord par l'une des parties signataire devra être portée à la connaissance de l'autre partie par lettre recommandée avec avis de réception. La partie auteur de la dénonciation présentera le cas échéant, une proposition de texte. Une copie devra être adressée à l'inspecteur du travail compétent.

La dénonciation sera effectuée avec un préavis de trois mois, au-delà duquel l'accord d'entreprise continuera à produire ses effets jusqu'à la mise en place d'un nouveau texte et au plus tard pendant un an.

La dénonciation peut porter soit sur l'ensemble de l'accord, soit sur l'ensemble des dispositions se rapportant à un même titre.

A défaut d'accord de substitution conclu dans le délai de 15 mois suivant la dénonciation, l'accord d'entreprise cessera de produire tout effet au terme de ce délai dans les conditions légales (articles L. 2222-6 – L. 2261-9 – L. 2261-10 – L. 2261-11 – L. 2261-13 – L. 2261-14 du Code du travail).

CHAPITRE 9 : DEPOT LEGAL

En application des articles L. 2231-5 et suivants, R. 2231-2 et suivants, L. 2261-1 du code du travail, le présent avenant sera :

- notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives
- déposé à l'initiative de la partie la plus diligente sur la plateforme de téléprocédure dédiée du ministère du travail : www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr
- remis par la partie la plus diligente aux greffes du Conseil de Prud'hommes de la Roche-sur-Yon (Vendée) en 1 exemplaire.

CHAPITRE 10 : PUBLICITE

En application de l'article L. 2262-5 du code du travail, la société procurera un exemplaire du présent accord aux institutions représentatives du personnel.

Conformément à l'article L. 2231-5-1 du code du travail, le présent accord sera rendu public. Il alimentera la base de données nationale dont le contenu est publié en ligne.

Afin de protéger les intérêts de l'entreprise, la Direction et les organisations syndicales signataires conviennent que le présent accord sera publié dans une version anonymisée.

CHAPITRE 11 : COMMUNICATION

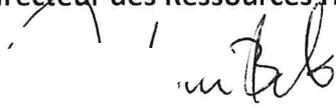
Le présent accord sera diffusé dans l'entreprise sous forme d'une information complète et rapide, assurée par la Direction.

Un exemplaire du présent accord sera tenu à la disposition du personnel.

MB
FE MC
15/16 PM
FF

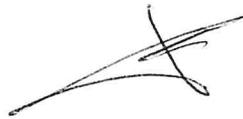
Fait à POUZAUGES, le 7 octobre 2022

Le Directeur des Ressources Humaines Groupe



1

Le DRH Industrie et Relations Sociales



Pour la CFDT,



Pour FO,



Pour la CGT,



Pour la CFE CGC,



M
F
16/16 PM
FF