

SECTEUR PROFESSIONNEL : Salariés non cadres des exploitations agricoles et activités connexes de la Région de Lorraine, de polyculture-élevage de Lorraine, des CUMA de Lorraine, production de fruits de Lorraine, des Entreprises de Travaux Agricoles, d'Aménagements Ruraux et Forestiers de Lorraine, des structures d'accueil touristiques situées sur l'Exploitation ou dans les locaux de celle-ci, des 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, à l'exclusion des centres équestres de Lorraine. Salariés des Exploitations Horticoles, Maraîchères, de Pépinières et de Serres des départements des Vosges, de la Meurthe et Moselle, de la Moselle et de la Meuse.

SECTEUR GEOGRAPHIQUE : Régional (Lorraine, Vosges, Meurthe et Moselle, Moselle et la Meuse)
OBJET : AVENANT N° 4 DU 13 JUILLET 2021

CATEGORIE DE TEXTE : Accord Régional

DATE DE L'ACCORD : 29 JUIN 2011

ETENDU PAR ARRETE DU : 11 octobre 2012

PUBLIE AU JOURNAL OFFICIEL DU : 23 octobre 2012

INTITULE : ACCORD REGIONAL DU 29 JUIN 2011 SUR LE REGIME DE PREVOYANCE DES SALARIES NON CADRES DES EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES DE LORRAINE

IDCC : 8416 et 8414

NOR :

Entre :

La Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles de Meurthe-et-Moselle ;

La Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles de la Meuse ;

La Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles de la Moselle ;

La Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles des Vosges ;

La Fédération Régionale CUMA Grand Est ;

La Fédération Régionale des Entrepreneurs des Territoires Grand Est.

la FNPHP Lorraine ;

d'une part, et

L'Union Professionnelle Régionale Agro-alimentaire C.F.D.T. Grand Est ;

La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et des activités connexes F.O ;

La Fédération Nationale Agro-alimentaire et Forestière C.G.T ;

L'Union Régionale Lorraine des Syndicats C.F.T.C. – Agri. Grand Est ;

Le Syndicat National des Cadres d'Entreprises Agricoles C.F.E - C.G.C.

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Pour se mettre en conformité avec l'avenant n°4 du 15 septembre 2015 et l'avenant 5 du 28 septembre 2016 à l'Accord National du 10 juin 2008 concernant la protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, les partenaires sociaux signataires se sont accordés pour procéder à des aménagements de l'Accord Régional du 29 juin 2011 :

Et ce, afin :

-d'intégrer le dispositif du principe de solidarité mis en œuvre au niveau local,

-de supprimer toute référence à l'organisme assureur désigné en matière de garanties de prévoyance, à la suite de la censure des clauses de désignation par le Conseil Constitutionnel : les entreprises relevant du champ d'application du présent accord collectif disposent de la liberté de choix de leur organisme assureur pour couvrir les risques définis au sein dudit accord.

Par ailleurs, en application de l'article L.2261-23-1 du code du travail, le présent avenant ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, les entreprises de la branche sont majoritairement constituées par des effectifs de moins de 50 salariés. Aussi, les dispositions du présent

accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche, y compris les TPE de moins de 50 salariés, et ce afin de ne pas remettre en cause le régime social et fiscal de faveur attaché au présent régime.

ARTICLE 1 : Révision de l'accord

L'accord du 29 juin 2011 sur le régime de prévoyance des salariés non cadres des exploitations et entreprises agricoles de Lorraine est réécrit ainsi dans sa totalité :

« Preamble »

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.

1 - Champ d'application

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

- Polyculture-élevage de Lorraine ;
- Coopérative d'utilisation de matériels agricoles (CUMA) de Lorraine
- Production de fruits de Lorraine ;
- Travaux agricoles, d'aménagements ruraux et forestiers de Lorraine ;
- Structure d'accueil touristiques situées sur l'exploitation ou dans les locaux de celle-ci, à l'exclusion des centres équestres de Lorraine ;
- Activité 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 la Meurthe-et-Moselle ;
- Horticulture, Maraîchage, Pépinières et de Serres de la Meuse ;
- Maraîchage et serres de Meurthe-et-Moselle ;
- Horticulture, Maraîchage, Pépinières et de Serres de la Moselle.

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.

2 - Salariés bénéficiaires

Les dispositions de l'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 1^{er} jour du mois civil au cours duquel le salarié acquiert les six 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 ressortissants de 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.

3 - Garanties

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.

A - Le capital décès

Pour le bénéfice du capital décès (base et majoration), on entend par conjoint :

- le conjoint survivant non séparé de corps ou de cocontractant d'un PACS ;
- à défaut, le concubin justifiant de deux 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 né ou à naître, dont la filiation est légalement établie, y compris adoptive ;
- 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^{ème} anniversaire.

- « 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 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, l'organisme assureur 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 correspond au salaire soumis à cotisations pendant les 12 derniers mois précédent le décès. En cas de décès avant 12 mois d'ancienneté, le capital décès est calculé sur la base du salaire moyen mensuel du salarié multiplié par 12 mois.

b) Bénéficiaires

Le capital est versé en priorité :

1. au conjoint survivant, à moins que l'assuré ait fixé et notifié à l'organisme assureur une répartition entre son conjoint et ses descendants (cette répartition ne pouvant réduire la part revenant au conjoint ou au cocontractant d'un PACS ou à défaut au concubin à moins de 50% du capital) ;
2. en l'absence de conjoint survivant, 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 ;
- au concubin justifiant d'au moins deux ans de vie commune avec le participant ou d'un enfant né de leur union ;
- 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^{ème} catégorie), constatée par le régime de base de la Sécurité Sociale, interdisant au salarié toute activité rémunérée », et l'obligeant à être assisté d'une tierce personne pour les actes de la vie courante, le capital décès de base peut lui être versé, sur sa demande, de façon anticipée en 24 mensualités.

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

B – La rente annuelle d'éducation

Pour le bénéfice de la rente d'éducation, sont considérés comme :

- « enfants » :

- l'enfant du salarié, né ou à naître, dont la filiation est légalement établie, y compris adoptive ;
- l'enfant né viable ;
- l'enfant recueilli, c'est-à-dire celui de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du partenaire lié par un PACS – du participant décédé qui a vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si son autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

- « à charge » :

- les enfants âgés de moins de 18 ans, quelle que soit leur situation ;
- les enfants jusqu'à leur 26 ans, 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 public ou privé de formation, et d'autre part l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus.
 - d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré : inscrits à Pole 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^{ème} anniversaire, en cas d'invalidité équivalente à l'invalidité de deuxième ou troisième catégorie de la Sécurité Sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation adulte handicapé en tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civile.

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 PASS* pour un enfant à charge jusqu'au 11^{ème} anniversaire

4,5% du PASS* pour un enfant à charge du 11^{ème} anniversaire au 18^{ème} anniversaire

6% du PASS* pour un enfant à charge du 18^{ème} anniversaire au 26^{ème} anniversaire

*Plafond Annuel de la Sécurité Sociale.

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.

C – L'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 la 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 six 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 la Sécurité Sociale (Tranche A) et à 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.

La rémunération brute mensuelle prise en compte pour le calcul de ces indemnités journalières complémentaires est celle qui est retenue pour le calcul des indemnités journalières légales, dans la limite de 4 plafonds de la Sécurité sociale.

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.

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.

Garantie Incapacité permanente

Les salariés bénéficient, 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 verser 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 le douzième des salaires bruts des 12 derniers mois civils qui précèdent l'arrêt de travail, ou sur le 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).

La rente ne peut pas se cumuler avec des 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.

D-Dispositions communes aux paragraphes A, B et C ci-dessus :

a/ Financement du régime et répartition 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 par l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale applicable au régime agricole par renvoi prévu à l'article L. 741-10 du Code rural et de la pêche maritime, dans la limite de quatre (4) fois le montant du plafond annuel de la Sécurité sociale (tranches A et B).

Les cotisations correspondant aux obligations légales liées à la mensualisation (maintien de salaire prévu en application des dispositions légales (article L.1226-1, D.1226-1 à 8 du code du travail), et à l'assurance des charges sociales patronales sont à la charge exclusive de l'employeur.

La répartition des cotisations prévoyance (incapacité de travail et décès) est la suivante :

50% employeur ;

50% salarié.

b/ 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 pour maladie, accident (toutes origines) ou maternité pris en charge par la MSA et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties décès et incapacité permanent sont maintenues sans versement de cotisations, pour tout mois civil complet d'absence. Si l'absence est inférieure à un mois, les cotisations correspondant à ces garanties sont calculées sur le salaire et/ou complément de salaire versé par l'employeur.

c/ Dispositif de portabilité des droits :

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.

Ainsi, en application de l'article L.911-8 du Code de la Sécurité sociale, pour toute notification de rupture de contrat de travail intervenue à compter de la date d'effet dudit contrat, les salariés peuvent bénéficier du maintien de leurs garanties pendant une durée de 12 mois au maximum après la rupture dudit contrat de travail.

Pour bénéficier de la portabilité des droits, l'assuré doit fournir, en plus des justificatifs demandés 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.

d/ Principe de solidarité :

Gestion des fonds résultant de la mise en œuvre du principe de solidarité

Conformément aux dispositions du présent article, il est institué, dans le cadre du régime de prévoyance, un fonds social qui a pour finalité de mettre en œuvre le principe de solidarité établi par les organisations syndicales et professionnelles agricoles signataires de la convention collective précitée.

Afin de simplifier et d'organiser le fonctionnement du fonds social, ainsi que la gestion des actions qu'il finance, les parties ont souhaité adopter les dispositions suivantes :

1. Financement du fonds social :

Le fonds social est alimenté à hauteur de 1% des cotisations, nettes de frais et chargements de gestion, appelées par les organismes assureurs auprès desquels les exploitations et entreprises ont souscrit des contrats collectifs de prévoyance dans le cadre du présent régime.

2. Commission paritaire locale de pilotage du fonds social :

Afin d'assurer la parfaite sécurité juridique de la gestion du fonds ainsi constitué, il est institué une « Commission paritaire locale de pilotage du fonds social », issue de la Commission paritaire de suivi du présent régime.

Les membres de la Commission paritaire locale de pilotage du fonds social ont compétence pour mettre en œuvre les actions de ce fonds selon les conditions définies au paragraphe 5. du présent article d.

3. Composition de la Commission paritaire locale de pilotage du fonds social :

La Commission paritaire locale de pilotage du fonds social est composée des organisations syndicales salariales et patronales signataires de l'Accord Régional du 29 juin 2011 des salariés non cadres des exploitations agricoles et activités connexes de la Région de Lorraine, de polyculture-élevage de Lorraine, des CUMA de Lorraine, production de fruits de Lorraine, des Entreprises de Travaux Agricoles, d'Aménagements Ruraux et Forestiers de Lorraine, des structures d'accueil touristiques situées sur l'Exploitation ou dans les locaux de celle-ci, à l'exclusion des centres équestres de Lorraine, des 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. Salariés des Exploitations Horticoles, Maraîchères et de Pépinières des départements des Vosges, de la Meurthe et Moselle et de Serres de la Meuse – A raison d'un titulaire et d'un suppléant, et d'un nombre égal de membres désignés par les organisations professionnelles agricoles signataires.

Le suppléant ne fait partie de ladite commission qu'en l'absence du titulaire.

Un président et un secrétaire général sont désignés pour un mandat annuel, respectivement et en alternance dans chacun des collèges employeurs et salariés.

4. Attributions de la Commission paritaire locale de pilotage du fonds social :

La Commission paritaire locale de pilotage du fonds social, dans le cadre de l'exercice de ses fonctions, est chargée de contrôler la bonne affectation des actifs du fonds social effectuée par les organismes assureurs auprès desquels les exploitations et entreprises ont souscrit des contrats collectifs de prévoyance, et de décider des actions sociales et/ou des actes de solidarité à mettre en œuvre dans le cadre de ce fonds.

Les décisions de la Commission paritaire locale de pilotage du fonds social sont prises selon les dispositions relatives à la conclusion des accords de branche prévues par le code du travail.

5. Réunions de la Commission paritaire locale de pilotage du fonds social :

La Commission paritaire locale de pilotage se réunit au moins une fois par an, et sur saisine d'une partie signataire du régime, sur convocation du président ou du secrétaire général de ladite commission.

Lors de cette réunion, ladite commission reçoit les rapports d'activité, les comptes de résultats et les bilans du fonds social établis par les organismes assureurs à cet effet.

e/ Suivi du régime :

Les organisations professionnelles signataires se réuniront* au moins une fois par an, et en cas de besoin avec les représentants de l'organisme désigné, afin notamment :

- de réaliser un bilan annuel sur les évolutions et résultats détaillés du régime, poste de garantie par poste de garantie, avec les cotisations perçues, les frais de gestion, les prestations versées, les revalorisations instituées, les provisions constituées,
- d'examiner les avis relatifs à l'évolution du régime,
- de consolider les différentes données statistiques sur les entreprises et les salariés.

* soit dans le cadre d'une réunion de la commission mixte, soit dans le cadre d'un groupe paritaire réunissant au moins deux représentants employeurs et deux représentants salariés d'organisations syndicales distinctes et chargé de rendre compte à la commission mixte.

f/ Durée, révision, dénonciation :

Les dispositions de l'article 10 du présent Accord Régional du 29 juin 2011 relatives au régime garantie incapacité de travail sont conclues pour une durée indéterminée. Le régime pourra être modifié selon le dispositif prévu aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail. Il pourra également être dénoncé à tout moment par les parties signataires du présent Accord Régional du 29 juin 2011. La dénonciation sera régie par les articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail. Le préavis de dénonciation est fixé à six mois.

En cas de dénonciation ou de changement d'organisme assureur :

- les prestations d'incapacité temporaire et permanente en cours de service seront maintenues par l'organisme assureur sortant à leur niveau atteint au jour de la résiliation ;
- il appartiendra aux parties signataires de l'Accord Régional du 29 juin 2011 d'organiser avec le nouvel assureur la poursuite de la revalorisation des prestations incapacité temporaire et permanente.

Ainsi, les revalorisations postérieures à la date d'entrée en vigueur du nouveau régime sont prises en charge par le nouvel organisme assureur dans la mesure où elles ne le sont pas déjà par l'organisme assureur antérieur.

- la couverture décès sera également maintenue aux salariés ou anciens salariés indemnisés par l'organisme assureur au titre des garanties incapacité temporaire et permanente prévues par le présent Accord Régional. »

ARTICLE 2 – DEPOT ET EXTENSION

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Le présent avenant est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L 2231-6 du Code du Travail.

ARTICLE 3 - DATE D'EFFET

Les dispositions du présent avenant prennent effet le 1^{er} jour du trimestre suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

IL N'EST PAS AUTREMENT DEROGÉ AUX AUTRES ARTICLES ET CONDITIONS DE L'ACCORD REGIONAL DU 29 JUIN 2011 AINSI MODIFIÉ.

Fait à LAXOU, le 13 juillet 2021.
(Suivent les signatures)