

ACCORD DE REDUCTION ET D'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Entre les soussignés

Association POINFOR

Ruelle de la Poterne

52200 LANGRES

Représenté par Madame MATHIEU en qualité de Présidente

D'une part

Et

Madame Catherine MAILLET

Salariée mandatée par le syndicat CFDT

D'autre part

PREAMBULE

L'association POINFOR et la salariée mandatée souhaitent mettre en place un accord sur la réduction du temps de travail par anticipation conformément aux dispositifs prévus par la loi du 13 juin 1998 et celle du 19 janvier 2000 abaissant la durée légale du travail à 35 heures.

Cet accord concerne le personnel rattaché aux sites de Langres et de Chaumont.

La direction et le syndicat signataire ont décidé de mettre en place un accord sur l'aménagement du temps de travail appliquée au personnel de l'entreprise afin de permettre, outre la mise en conformité avec les dispositions légales :

- L'adaptation de l'organisation du temps de travail pour faire face à la charge d'activité,
- Une flexibilité du temps de travail susceptible d'améliorer la réactivité de l'association et donc la qualité de service offerte aux clients,
- Une rationalisation du temps de travail.

De manière générale, les parties signataires ont convenu d'une part de l'abaissement de la durée du travail à 35 heures par semaine en moyenne, et s'engagent à mettre tout en œuvre pour préserver des emplois conformément aux dispositifs de l'article 21 de la 2000-37 du 19 janvier 2000 « relative à la réduction négociée du temps de travail » créant un nouvel allégement de cotisations sociales.

Article I – Périmètre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail

L'aménagement et la réduction du temps de travail concernent l'ensemble du personnel de l'association POINFOR.

Des dispositions particulières seront appliquées pour le personnel à temps partiel.

Article II – Réduction du temps de travail

Afin de préserver l'équilibre économique de l'association et de maintenir la qualité de service offerte à la clientèle, l'association POINFOR passera effectivement à 35 heures hebdomadaires en moyenne, au 1^{er} janvier 2001.

La durée conventionnelle passe de 39 heures de travail hebdomadaire à 35 heures de travail par semaine en moyenne, plafonnée à 1600 heures par an pour le personnel autre que les formateurs D et E.

Pour les formateurs D et E, cette durée annuelle est de 1565 heures maximum. Cet horaire est obtenu après déduction des cinq jours mobiles pris dans l'année à des dates fixées, individuellement ou collectivement, par l'association.

Cet avantage ne peut s'ajouter à un avantage de même nature préexistant dans les organismes, tel par exemple qu'une sixième semaine de congés payés.

La durée du travail s'entend du travail effectif tel que définie par la loi, et qui englobe la durée pendant laquelle le salarié est soumis aux directives de l'employeur, sans pouvoir vaquer à ses occupations personnelles.

Les périodes de pauses pendant lesquelles les salariés peuvent se rendre dans des locaux autres que ceux de travail sont donc exclues des décomptes de temps de travail effectif.

L'abaissement de la durée du travail se concrétisera par :

- La réduction quotidienne,
- La mise en place d'un système de modulation des horaires au cours de l'année,
- L'attribution de demi-journée ou de journée de repos à prendre dans la semaine ou dans le mois.

Article III – Modalités d'application

Les modalités d'organisation et de mise en place du temps de travail sont différentes suivant les catégories du personnel concernées par le présent accord.

A – Personnel administratifs

Aménagement sur la semaine

35 heures par semaine sur 4 jours à 5 jours.

Précisons que les salariés devront prendre leur demi journée en alternance afin de respecter un effectif minimum au sein du service pour en assurer son bon fonctionnement.

Le personnel administratif bénéficiera également de 5 jours mobiles au même titre que les formateurs.

B – Personnels formateur et accompagnement

a) Personnel formateur

Le temps de travail se répartit entre l'acte de formation (AF), les temps de préparations liées à l'acte de formation (PR), et les activités connexes (AC).

Par AF, il faut entendre toute action à dominante pédagogique, nécessitant un temps de préparation et de recherche, concourant à un transfert de connaissances, à l'animation de séquences de formation en présence, individuelle ou collective, directe ou médiatisée, sur place ou à distance, de stagiaire(s) ou apprenant(s).

Par PR, il faut entendre, à titre d'exemple, les activités de conception, de recherche, de préparation personnelle ou matérielle des stages, les réunions et l'ingénierie, quand ces activités sont directement liées à la mise en œuvre de l'AF.

Par AC, il faut entendre, à titre d'exemple non exhaustif, les activités de conception, d'ingénierie, quand elles ne sont pas directement liées à la mise en œuvre de l'AF et les activités complémentaires : information, accueil, orientation, bilan, placement, réponse aux appels d'offre, suivi, relations « tutorales », réunion dont l'objet n'est pas directement lié à l'AF, permanence, commercialisation et relation avec les prescripteurs ou partenaires.

Le temps d'AF, selon la définition ci-dessus, ne peut excéder 72% de la totalité de la durée de travail effectif consacrée à l'AF et à la PR, l'AC étant préalablement déduite de la durée de travail effectif.

La durée moyenne hebdomadaire d'AF est de 25,20 heures sur l'année pour un salarié à temps plein.

Les temps de travail consacrés à l'AF, à la PR et aux AC sont aussi modulable sur l'année.

Toutefois à la demande de l'employeur :

- Une fois par an, la durée maximale de l'AF peut être portée à 39 heures hebdomadaires, dans l'hypothèse d'une semaine de six jours. Dans ce cas, au cours de la semaine suivante, l'AF ne pourra excéder 25,20 heures,
- Une fois tous les trois mois, le formateur peut être amené à effectuer une durée moyenne hebdomadaire de 35 heures d'AF sur une période de trois semaines maximales consécutives.

Dans le cadre de l'année contractuelle, le temps d'AF se décompose de la façon suivante :
Heures maximales d'AF = (1565h – heures consacrées aux AC x 0,72).

Toutefois les heures d'AF représentent un maximum de 1120 heures par année contractuelle. Ce volume pourra être de moindre ampleur compte tenu des heures consacrées sur une année aux AC.

La période de référence annuelle contractuelle partira de la date d'entrée effective du salarié dans l'organisme de formation sauf accord sur une autre date entre les parties.

A l'exception des heures de congés payés, de jours mobiles et de jours fériés déjà prises en déduction pour la détermination du nombre annuel d'heures d'AF, les heures de « non travail » considérées comme gelées dans le cadre de la convention collective nationale des organismes de formation telles que, à titre d'exemple, les heures de formation et de délégation du personnel viendront en déduction, dans un rapport 72/28 du plafond annuel de 1120 heures d'AF.

Pour cette catégorie de personnel, l'organisation retenue sera :

- La mise en place d'un système de modulation du temps de travail sur le mois.

Le temps de travail effectif est modulé au cours de la période de modulation de façon à ce que les semaines où la durée de travail est inférieure à 35 heures se compensent arithmétiquement avec celles où elle est supérieure à 35 heures.

Au cours de la période de modulation, une durée annuelle correspondant au calcul ci-dessous, sera effectuée quel que soit l'horaire effectué, dans le cadre de la fourchette des variations ci-après, il n'y aura pas lieu à majoration de la rémunération pour heures supplémentaires.

La période de modulation est annuelle et court du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année.

A la fin de cette période, seront établis les décomptes des heures validées (travail effectif et périodes assimilées) pour vérification du respect de la durée annualisée du travail.

Programmation de la durée du travail

Programmation annuelle

Cette programmation des horaires modulés sera établie de façon indicative pour l'ensemble de la période de modulation, en concertation avec les institutions représentatives du personnel.

Cette programmation est arrêtée chaque année, au plus tard le dernier jour du 1^{er} mois de la période de modulation. Elle est ensuite affichée. Elle n'a que valeur indicative, et peut donc être modifiée en fonction des impératifs techniques, et commerciaux de l'entreprise.

Un planning indicatif de la première période de modulation comprenant le nombre d'heures à réaliser chaque mois, l'amplitude hebdomadaire et l'amplitude quotidienne est annexée aux présentes.

Programmation définitive

Une programmation définitive des horaires sera communiquée aux salariés et affichée au début de chaque mois. Toutefois les horaires individuels pourront être modifiés jusqu'à sept jours ouvrés à l'avance au minimum, ce délai étant ramené à un jour ouvré et ce à titre exceptionnel en cas d'impératifs techniques et commerciaux que pourrait connaître l'organisme, notamment en cas de surcroît d'activité consécutifs dicté par la nécessité de satisfaire les clients.

Limite de la variation des horaires :

Les limites légales et conventionnelles sont applicables aux horaires modulés, à savoir :

- Horaire journalier maxi de 10 heures, sauf dérogations accordées dans les conditions fixées par les dispositions législatives,
- Horaire hebdomadaire moyen sur 12 semaines consécutives : 44 heures,
- Horaire maximum hebdomadaire : 48 heures,
- Repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives,
- Repos hebdomadaire minimale de 35 heures consécutives.

Amplitude de modulation

La limite inférieure de l'amplitude de modulation est fixée dans son principe à 0 heures par semaine. La limite supérieure est fixée dans son principe à 42 heures par semaine.

Absences et Arrivée ou Départ en cours de période

Les absences et congés payés de chaque salarié donneront lieu à un décompte du nombre d'heures annuel à effectuer en fonction de l'horaire moyen prévu par le système de modulation du temps de travail, soit 35 heures hebdomadaire à compter du 01/01/2001.

En cas de départ au cours de la période, il sera immédiatement procédé à la régularisation prévue annuellement pour chaque salarié. Si le compte du salarié est créditeur, les heures dépassant le prorata correspondant à la durée du travail effectuée – par rapport au plafond de 1600 heures – seront payées au taux légal.

En cas d'arrivée en cours de période, il sera procédé à la régularisation habituelle en fin de période. Les heures dépassant le prorata correspondant à la durée du travail effectuée – par rapport au plafond de 1600 heures seront rémunérées au taux légal.

b) Personnel d'accompagnement

Ce personnel aura la même organisation du travail que le personnel formateur. Après discussion entre les salariés concernés et la direction, il a été convenu que l'organisation les concernant serait calquée sur celle prévue par l'accord de branche des organismes de formation.

La seule différence apparaît sur le volume horaire attribué pour l'accomplissement de l'acte de face à face appelé AF pour le personnel formateur.

Cette durée de face à face (maintenant appelée AF) avec les personnes reçues ne pourra excéder 80% de la totalité de la durée de travail effectif consacrée à l'AF et à la PR, l'AC étant préalablement déduite de la durée de travail effectif.

De plus, La durée moyenne hebdomadaire d'AF sera de 28 heures sur l'année pour un salarié à temps plein.

c) Formateur assurant des formations qualifiantes type CFP (Certificat de Formation Professionnelle) ministère du travail

Afin de continuer notre activité de formation qualifiante de type CFP tailleur de pierre et de pouvoir conserver l'agrément technique du ministère du travail, il est convenu que le formateur chargé de dispenser ce type de formation sera en face à face pédagogique avec les stagiaires sur la base de 35 heures par semaine pendant toute la durée de la formation.

Les heures effectuées seront récupérées soit par anticipation soit après l'action sur la base conventionnelle de 1120 heures d'AF.

d) Réunions d'équipe

Pour ces 3 catégories de personnel, 2 réunions d'équipe maximum seront mises en œuvre mensuellement.

C – Personnel à temps partiel

Pour l'application du présent accord et conformément aux dispositions légales en vigueur, sont considérés comme étant à temps partiel les salariés dont la durée de travail est inférieure à la durée légale ou à la durée conventionnelle fixée dans l'association.

Conséquences de la réduction du temps de travail pour les salariés à temps partiel :

Le personnel à temps partiel aura la possibilité de :

- réduire son temps de travail de 10% avec le maintien de la rémunération,
- maintenir son temps de travail actuel moyennant une revalorisation de son salaire à hauteur de 11,43%,
- voir son temps de travail augmenté et passer à temps plein avec les revalorisations salariales

Les différentes modalités de la réduction du temps de travail instaurées dans l'association pourront être appliquées, dans les mêmes conditions, aux salariés à temps partiel. Ainsi, l'organisation du temps de travail du personnel à temps partiel prendra la forme du temps partiel modulé.

Programmation annuelle :

La programmation des horaires modulés sera établie de façon indicative pour l'ensemble de la période de modulation, en concertation avec les institutions représentatives du personnel.

Cette programmation est arrêtée chaque année, au plus tard le dernier jour du 1^{er} mois de la période de modulation. Elle est ensuite affichée. Elle n'a que valeur indicative, et peut donc être modifiée en fonction des impératifs de l'entreprise.

Un planning indicatif de la première période de modulation comprenant le nombre d'heures à réaliser chaque mois, l'amplitude hebdomadaire et l'amplitude quotidienne est annexée aux présentes.

Programmation mensuelle définitive :

Une programmation mensuelle définitive des horaires sera communiquée aux salariés et affichée au début de chaque mois. Toutefois, les horaires individuels pourront être modifiés jusqu'à sept jours ouvrés à l'avance au minimum, ce délai étant ramené à 24 heures en cas d'impératifs que pourrait connaître l'entreprise, notamment en cas de surcroît d'activité consécutif aux absences non prévues.

Amplitude de modulation :

Les volumes horaire des personnels à temps partiel sont différents d'une personne à une autre. Cependant nous précisons que la durée du travail ne pourra varier qu'à l'intérieur de certaines limites. L'article L212-4-6 précise en effet que l'écart entre chacune de ces limites et la durée du travail stipulée au contrat de travail ne pourra excéder le tiers de cette durée. De plus, comme pour le droit commun du temps partiel, en aucun cas, la durée de travail du salarié ne peut égaler, voire dépasser, la durée légale hebdomadaire. Ainsi, le salarié à temps partiel ne pourra effectuer 35 heures ou plus au cours d'une semaine.

Mesures visant à favoriser le passage d'un emploi à temps partiel et à un emploi à temps plein :

Conformément aux dispositions de l'article L 212-4-9 du code du travail, les salariés à temps complets pourront demander à passer à temps partiel, et réciproquement selon les modalités suivantes :

- Toute demande, dans un sens ou dans un autre doit être présentée par le salarié à l'employeur avec l'indication du nombre d'heures souhaitées, et de la répartition de l'horaire.
- L'employeur devra alors donner, dans un délai de six mois à compter de la réception de la demande une réponse motivée. Le refus ne pourra être motivé que par l'absence d'emploi disponible ressortissant de la catégorie professionnelle du demandeur ou de l'absence d'emploi équivalent, ou par la démonstration que le changement d'emploi demandé aurait des conséquences préjudiciables sur la bonne marche de l'entreprise.

Article IV – Heures supplémentaires

Les heures dépassant la durée annuelle collective du travail sont limitées à 90 heures par an compte tenu de l'amplitude de la modulation.

Les heures effectuées au-delà de la limite hebdomadaire supérieure de la modulation sont considérées comme heures supplémentaires. Elles seront payées avec le salaire du mois ou du mois suivant.

- Elles donnent lieu aux majorations légales,
- Elles s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires,
- Elles donnent lieu au repos compensateur prévu par l'article L 212-5-1 du Code du Travail.

Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur :

Le paiement des heures supplémentaires ouvrant droit aux majorations légales prévues par l'article L 212-5 du Code du Travail pourra être remplacé par l'octroi d'un repos compensateur.

La compensation des heures supplémentaires et des majorations y afférents en repos pourra être totale ou partielle.

Le remplacement des heures supplémentaires par un repos ne modifie pas le droit au repos compensateur légal qui s'ajoute donc au repos compensateur conventionnel.

Les heures supplémentaires dont le paiement aura été remplacé par un repos compensateur ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires applicable aux entreprises. Les heures dépassant la durée annuelle collective du travail, lesquelles sont limitées à 90 heures par an compte tenu de l'amplitude de la modulation seront traitées avec une majoration supplémentaires de 25% (sauf si en cours d'année les heures effectuées au-delà de 35 heures ont déjà donné lieu aux majorations de salaire de 25% ou à une contrepartie en repos).

La régularisation interviendra dans un délai de deux mois à compter de la fin de la période de modulation.

Article V – Suivi des horaires collectifs

Un suivi régulier du réajustement de la durée moyenne hebdomadaire est assuré en cours d'année par la hiérarchie et par le salarié : pour ce faire, les intéressés reçoivent un décompte mensuel.

La maîtrise du temps de travail par le salarié et par sa hiérarchie suppose donc une connaissance quasiment instantanée du temps de travail, notamment pour constater qu'au terme de la période de modulation, la durée de travail effectuée n'excède pas en moyenne, par semaine travaillée, la durée prévue par le présent accord.

BR
CH

Le décompte des heures de travail est réalisé par le salarié qui utilise, pour ce faire, le système de pointage mis en place au sein de l'association :

- Des fiches de décompte horaire mensuel.

Article VI – Conditions de recours au chômage partiel

Le recours au chômage partiel pourra avoir lieu en cas de besoin dans les conditions légales. Concernant les salariés soumis à un système d'horaires modulés, il sera décompté par rapport à la durée minimale du travail prévues pour les périodes basses. Si en fin de période, il s'est avéré impossible de faire travailler chaque salarié pour l'intégralité du travail telle que définie ci-dessus, il pourra également être présenté une demande d'indemnisation au titre de chômage partiel.

Article VII – Influence sur les contrats de travail individuels

La réduction de la durée du travail n'est pas susceptible d'être qualifiée de modification des conditions d'emploi, du fait que le présent accord s'inscrit dans le cadre de la diminution de la durée légale du travail.

Cependant, un avenant au contrat, sera proposé à chaque salarié pour préciser les modalités d'application collectives et individuelles de l'accord.

Article VIII – Volet emploi

L'effectif de référence de l'association (en équivalents temps plein) est établi comme suit au cours des douze mois précédent l'accord :

	01/00	02/00	03/00	04/00	05/00	06/00	07/00	08/00	09/00	10/00	11/00	12/00
ETP	7.88	8.04	8.51	7.42	7.16	6.98	7.97	8.33	9.84	10.16	10.52	10.5

Effectif moyen sur les douze derniers mois = 8.61 ETP

L'association s'engage à préserver cet effectif.

Cependant, l'association POINFOR n'exclut pas le fait qu'elle pourra procéder à des créations ou à des pérennisations de poste.

Article IX – Egalité professionnelle entre homme et femme

Les parties signataires s'engagent à favoriser l'égalité professionnelle entre hommes et femmes.

Notamment, les parties affirment leur volonté et leur engagement de veiller, conformément aux dispositions légales aux droits d'accès et à l'aménagement de l'emploi, à l'égalité de rémunération et de formation professionnelle des femmes, et ce pour toutes les catégories d'emplois offerts par l'association POINFOR.

Article X – Dispositions salariales

Afin de répondre aux objectifs de maintien d'un maximum de pouvoir d'achat des salariés, de préservation du volume d'emplois et du maintien de la compétitivité de l'association, il est convenu que les rémunérations seront affectées par la réduction du temps de travail comme suit :

1) Maintien de la rémunération

Il est convenu que dans le cadre de la présente réduction du temps de travail, le passage aux 35 heures se fera sans diminution de salaire. Cette compensation se fera par l'augmentation des taux horaires.

La base mensuelle 169 heures passera à 151,67 heures au 01/01/2001.

Un blocage de salaire sera appliqué au sein de l'association POINFOR durant une période de 2 ans.

2) Nouveaux embauchés

Les personnes nouvellement embauchées seront rémunérées aux tarifs conventionnels et bénéficieront des mêmes avantages que les autres salariés de l'association en fonction de leur statut et de leur qualification sur la base de 35 heures payées 39 heures.

Article XI – Compte épargne temps

Dispositif qui permet à tout salarié, sur la base du volontariat, d'accumuler des droits à congés rémunérés.

Tout salarié en contrat à durée déterminée ayant au moins six mois d'ancienneté dans l'entreprise peut ouvrir un compte épargne temps.

La demande doit être faite à l'employeur par écrit.

L'alimentation et l'utilisation du compte reste à la discrétion du salarié, dans le respect de l'accord.

1) Utilisation :

Ce compte pourra être utilisé pour financer un projet personnel ou pour anticiper le départ à la retraite.

Les salariés pourront commencer à utiliser ces jours à partir du moment où ceux-ci auront cumulés deux mois au minimum.

2) Délai :

- Le compte épargne temps doit être utilisé avant l'expiration d'une période de 5 ans à compter de la date à laquelle la salarié a accumulé un nombre de jours équivalent à deux mois.
- Le délai de prise de congés est porté à dix ans lorsque le salarié a un enfant de moins de 16 ans ou lorsque l'un de ses parents est dépendant ou âgé de plus de 76 ans.
- Aucun délai n'existe pour les salariés de plus de 50 ans.

3) Alimentation :

Les salariés auront la possibilité de cumuler sur ce compte jusqu'à 22 jours par an.

Celui-ci pourra notamment être alimenté par :

- Des repos compensateurs de remplacement des heures supplémentaires visés par l'article L.212-5 du Code du Travail,
- Des jours de repos attribués au titre de la réduction de la durée du travail dans la limite de la moitié,
- Des congés payés dans la limite de 10 jours par an,
- Des primes diverses.

4) Modalités de conversion en temps des sommes affectées au compte :

Les éléments de rémunération sont convertis en temps sur la base du taux de salaire horaire au moment de la conversion.

Le taux horaire défini ressort de la formule suivante :

Salaire annuel brut salarié

Taux horaire = _____
52 x horaire de travail hebdomadaire contractuel du salarié concerné

5) Délai de prévenance :

L'utilisation des jours épargnés sur le compte épargne temps doit faire l'objet d'une planification et d'un accord écrit préalable de l'employeur exprimé dans les trois ou quatre mois qui précèdent l'absence supérieure à deux mois.

En outre dans l'hypothèse d'une absence inférieure à deux mois, un accord entre les parties sera nécessaire.

6) Rémunération :

Le compte épargne temps est tenu en jours. Les sommes versées au salarié à l'occasion de la prise d'un repos correspondent au maintien du salaire journalier qu'aurait perçu la salarié s'il avait travaillé.

Les versements sont effectués aux échéances normales de paie ou en une seule fois et sont soumis, dans les conditions de droit commun, aux régimes fiscaux et sociaux en vigueur.

7) Rupture du contrat de travail ou renonciation à l'utilisation du compte

En cas de rupture du contrat de travail ou de renonciation à l'utilisation du compte, quel qu'en soit le motif, le salarié perçoit une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis dans le cadre du compte épargne temps. Cette indemnité sera calculée de la même façon que si le compte était liquidé par une prise de congé, la base de calcul étant le salaire perçu au moment de la liquidation du compte. En cas de renonciation, le salarié doit respecter un délai de prévenance fixé à six mois.

8) Transmission du compte

A la demande d'un salarié muté d'un établissement à un autre, d'un même groupe, l'épargne cumulée pourra faire l'objet d'un transfert dans les comptes de l'entité d'accueil sous réserve de l'accord de cette dernière.

Article XII – Recours au CDD

Les partenaires signataires des présentes conviennent de la possibilité pour l'entreprise de recourir à des travailleurs sous CDD pour effectuer des tâches ponctuelles liées à des accroissements temporaires d'activité, ou à des activités spécifiques nécessitant des compétences que l'équipe permanente ne possède pas, ou des remplacements dans les conditions légales.

Article XIII – Validité de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter du 1^{er} janvier 2001.

Il pourra être dénoncé ou modifié à la demande de l'une ou de l'autre des parties signataires sous réserve d'observer un préavis de deux mois. La dénonciation ou la demande de modification est notifiée à l'autre partie signataire par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, avec copie à la DDTEFP.

Article XIV – Formalités et suivi de l'accord

Un suivi de l'application de l'accord est assuré par une commission composée d'un membre de la direction, du salarié mandaté signataire des présentes, et éventuellement d'un délégué du personnel désigné par ses pairs.

La commission de suivi se réunira une fois par trimestre lors de la première année, et une fois par an ensuite.

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacun des signataires.

Le présent accord sera soumis à la commission nationale de validation, dès sa signature, à l'initiative de la Direction.

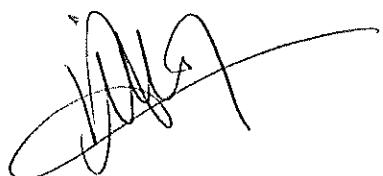
Dès la réception de sa décision de validation, le présent accord sera déposé en cinq exemplaires auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la Haute Marne. Il sera également déposé en un exemplaire auprès du secrétariat – Greffe du Conseil des Prud'hommes de Chaumont.

Le représentant du personnel sera destinataire d'un exemplaire. La Direction informera le personnel de l'existence de cet accord par voie d'affichage et en tiendra un exemplaire pour consultation à la disposition de tout salarié qui en fera la demande.

Dès la signature de l'accord, il sera soumis à l'approbation de l'ensemble des salariés de la Société par la voie d'un référendum dont le résultat sera immédiatement communiqué à l'inspection du travail.

Fait à Langres,
Le 29/12/00

Madame Catherine MAILLET
Salariée mandatée par le syndicat
Signature



Madame MATHIEU
Présidente
Signature

