TFL FRANCE SAS

**ACCORD COLLECTIF RECAPITULATIF RELATIF A LA MISE EN PLACE DES ASTREINTES AU SEIN DE LA SOCIETE TFL FRANCE SAS**

**ENTRE LES SOUSSIGNES :**

* La Société TFL FRANCE, Société anonyme par actions simplifiées dont le siège est situé à HUNINGUE (68330) – 4, rue de l’Industrie

Ladite Société représentée par Monsieur, agissant en qualité de Directeur Général,

D’UNE PART

* et le syndicat CGT représenté par Monsieur, en sa qualité de délégué syndical C.G.T.

D’AUTRE PART

**APRES AVOIR EXPOSE QUE :**

L’activité de la Société TFL FRANCE consiste notamment à élaborer et à fabriquer une gamme complète de produits chimiques destinés au traitement du cuir.

Afin de pallier aux dysfonctionnements éventuels du matériel et des installations de la Société, une astreinte a depuis toujours été organisée au sein du Service Technique de l’entreprise reposant pour l’essentiel sur le volontariat et dont les modalités de fonctionnement résultaient d’un engagement unilatéral pris par CIBA antérieurement à la scission de ses activités de chimie du cuir, aujourd’hui reprises par TFL FRANCE.

En l’absence de dispositions conventionnelles relatives aux astreintes dans la Convention Collective de la Chimie, mais également compte tenu du développement de l’activité de TFL FRANCE et des difficultés d’organisation rencontrées pour assurer ces périodes d’astreinte indispensables au bon fonctionnement de l’entreprise, il est apparu nécessaire de négocier et signer un accord d’entreprise organisant ces différentes astreintes tout en redéfinissant les compensations applicables à ce titre.

C’est dans ces conditions que la Société TFL FRANCE a conclu le 6 août 2012 un accord collectif relatif à la mise en place des astreintes en son sein, cet accord ayant fait depuis lors l’objet de plusieurs avenants en date du 24 juin 2013 (avenant n° 1), du 12 mai 2015 (avenant n° 3) et du 4 janvier 2016 (avenant n° 4).

La nécessité d’y intégrer désormais le Responsable du laboratoire Contrôle/Qualité, le principe d’une astreinte « hiérarchique », ainsi que l'appel de masse, justifierait la formalisation d’un avenant n° 5 à l’accord précité, étant précisé que le texte actuel de l’accord du 6 août 2012 modifié par ses avenants du 24 juin 2013, 12 mai 2015 et 4 janvier 2016 a vocation à continuer à recevoir application dans les mêmes conditions qu’au jour des présentes, sans autre modification.

Face à ce constat il a été jugé préférable, pour des raisons de simplification de lecture, de reprendre à l’identique l’ensemble des dispositions de l’accord initial et de ses avenants précités dans le cadre du présent accord récapitulatif qui, au jour de sa signature, est appelé à se substituer à ces derniers, qu’il remplace.

Sur ce, après discussion,

**IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :**

**ARTICLE 1 – OBJET DE L’ACCORD – DATE D’EFFET**

Le présent accord a pour objet à effet du 1er janvier 2017 de confirmer l’organisation, les contreparties, les modalités d’information ainsi que les incidences en matière de durée du travail et de temps de repos du régime d’astreinte mis en place dans l’entreprise.

Pour mémoire il est rappelé que selon les articles L 3121-5 et L 3121-6 du Code du Travail « *une période d’astreinte s’entend comme une période pendant laquelle le salarié sans être à la disposition permanente et immédiate de l’employeur, a l’obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d’être en mesure d’intervenir pour effectuer un travail au service de l’entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif. Exception faite de la durée d’intervention, la période d’astreinte est prise en compte pour le calcul de la durée minimale de repos quotidien prévue à l’article L 3131-1 et des durées de repos hebdomadaire prévues aux articles L 3132-2 et L 3164-2.* »

Le présent accord se substitue de plein droit à sa date d’effet aux dispositions de l’accord du 6 août 2012 et de ses avenants du 24 juin 2013, 12 mai 2015 et 4 janvier 2016 relatifs à l’organisation du régime d’astreinte et ses modalités au sein de TFL FRANCE de même qu’à l’ensemble des usages et engagements unilatéraux portant sur ces mêmes thèmes, qu’il annule et remplace dans leur totalité.

**ARTICLE 2 – CHAMP D’APPLICATION – PERSONNEL CONCERNE**

Ce régime d’astreinte mis en place concerne tant le Service Technique que le Service Production de TFL France, le Responsable EHS, le Responsable du laboratoire Contrôle/qualité et le remplaçant chef d'équipe.

Il s’applique à ce titre à l’équipe EIA et l’équipe Mécanique du Service Technique, chef d’équipe compris, à l’ensemble des chefs d’équipe et remplaçants chefs d’équipe de Production, contremaîtres de Production et Cadres de Production de l’entreprise, au Responsable EHS, le Responsable du laboratoire Contrôle/qualité.

Le présent accord s’applique également aux Cadres du département Technique, au Responsable EHS, au Responsable financier, au Responsable de Production, au Responsable de Fabrication, au Responsable du laboratoire Contrôle/Qualité, au Responsable Logistique, Responsable du pilote ainsi qu’aux ingénieurs chimistes du Bâtiment 4 au titre de l’astreinte hiérarchie visée à l’article 3.4 ci-après, voire à tous les salariés de TFL FRANCE SAS dans le cadre d’un appel pour intervention exceptionnelle, notamment en cas d’incident et/ou d’accident grave dans les conditions posées à l’article 12 ci-après.

**ARTICLE 3 – MODE D’ORGANISATION**

3.1 Astreinte du Service Technique

Cette astreinte se justifie par la nécessité de prévenir tout dysfonctionnement du matériel, ainsi que tous les problèmes techniques et de garantir de manière optimale les capacités de Production et la sécurité des biens et des personnes de l’entreprise.

Cette astreinte s’entend :

- En ce qui concerne l’équipe EIA et Mécanique, pour l’astreinte sécurité et EHS en semaine, prenant effet du lundi 5 h 00 au samedi matin 5 h 00**.** Seule cette astreinte est basée sur la disponibilité du personnel sans désignation préalable.

Le cadre du service technique ou du service maintenance essaiera de joindre un technicien qualifié, volontaire et disponible pour intervenir au plus vite dans la limite de ses possibilités. Les techniciens intervenants n’ayant aucune obligation de disponibilité, ni de répondre sur appel, ni de demeurer à leur domicile, ils ne feront l’objet d’aucune sanction ou remontrance.

Si le cadre du service technique ou du service de maintenance n’est pas joignable, l’ordre d’appel sera le suivant :

- le responsable de fabrication,

- les ingénieurs chimistes du bâtiment 4,

- le responsable production.

- En ce qui concerne les équipes EIA et Mécanique, pour l’astreinte EHS et production des samedis travaillés, prenant effet du vendredi 15 heures au samedi 18 heures ou 21 heures.

- En ce qui concerne les équipes EIA et Mécanique, pour l’astreinte sécurité et production lors des accords collectifs sur le travail de fin de semaine, prenant effet du vendredi 15 heures au lundi 5 heures.

-En ce qui concerne les équipes EIA et Mécanique, pour l’astreinte sécurité et production lors d’une activité en 3x8 au bâtiment 427, qui débutera à 15 heures pour se terminer le lendemain à 7 heures.

-En ce qui concerne les équipes EIA et Mécanique, dans le cas d’un jour férié travaillé en production, l’astreinte débutera la veille du jour férié à 15 heures pour se terminer le lendemain de ce jour férié à 7 heures.

3.2 Astreinte de Production

Cette astreinte se justifie pour des raisons de sécurité en lien notamment avec le dispositif de surveillance de l’acide acrylique stocké dans l’entreprise.

Cette astreinte s’entend des week-ends non travaillés, des jours de pont, des jours fériés non travaillés et des périodes de fermeture.

Compte tenu de la complexité, de la mise en œuvre ou non, de la procédure de sécurité concernant l’acide acrylique, ou les autres installations de production, toute intervention critique se fera toujours en binôme.

Dans ce cadre, il y aura toujours 2 personnes d’astreinte, et sera toujours composé d’un personnel de l’encadrement (cadre ou AMT) et personnel chef d’équipe ou remplaçant chef d’équipe.

Au cours de ces périodes, les salariés concernés pourront également être amenés à intervenir :

* suite à un appel de la loge portier, après évaluation de l’urgence d’un déplacement sur site,
* pour la mise en route des chambres chaudes, uniquement dans le cadre d’un Week-end prolongé
* pour l’arrêt ou la remise en route d’installations de production, suite à des travaux de maintenance (selon les besoins du service technique).

En ce qui concerne le week-end, l’astreinte débutera le samedi à compter de la fin du poste de travail du dernier salarié de Production soit en principe le samedi à 5 heures pour se terminer le lundi matin à 5 heures, à l’exception des samedis et/ou dimanches travaillés. Dans le cas des samedis et/ou dimanches travaillés, une astreinte, complète ou partielle, pourra être mise en place en fonction des effectifs travaillant.

Dans le cas d’un jour férié, l’astreinte débutera la veille à 21 heures pour se terminer le lendemain du jour férié à 5 heures.

Dans le cas des samedis travaillés, afin de couvrir la plage du samedi 18 heures au dimanche 5 heures, l’astreinte devra être gérée par période de 24 heures du samedi 5 heures au dimanche 5 heures.

3.3 Astreinte du Responsable EHS et du Responsable laboratoire Contrôle/qualité

Cette astreinte se justifie dans le cadre du contrat de prestation de service entre TFL et BASF pour le partage du bassin de rétention et de l’astreinte y afférente, se traduisant par la mise à disposition à ce titre du Responsable EHS et du Responsable laboratoire Contrôle/qualité de l’entreprise.

Cette astreinte aura lieu par semaine entière, du lundi 07 heures au lundi suivant 07 heures.

3.4 Astreinte hiérarchie

Cette organisation a été présentée au SDIS et à la DREAL et se justifie dans le cadre d’un accident majeur.(POI)

Cette astreinte hiérarchie concerne :

Le statut cadre du département Technique, le responsable EHS, le responsable financier, le responsable du laboratoire Contrôle/qualité, le responsable logistique, le Responsable Pilote et cadres chimistes de production.

Lorsque les responsables EHS et laboratoire Contrôle/qualité sont d’astreintes dans le cadre du contrat de prestation de service entre TFL et BASF pour le partage du bassin de rétention, ils seront également d’astreinte hiérarchie.

L'astreinte production sera également d'astreinte hiérarchie.

Cette astreinte aura lieu par semaine entière, du lundi 07 heures au lundi suivant 07 heures.





Le planning sera fait par le département EHS

**ARTICLE 4 – PROGRAMMATION DES PERIODES D’ASTREINTE**

La désignation des personnes d’astreinte ainsi que des périodes d’astreinte sont établies par le responsable hiérarchique de chaque secteur concerné, suite à discussion. Il s’efforcera d’obtenir l’accord des salariés sur le planning, mais il pourra imposer l’astreinte s’il n’y a pas d’accord. La décision de mettre en œuvre l’astreinte, les modalités afférentes à sa mise en œuvre ainsi que sa durée seront validées par le responsable hiérarchique de chaque secteur.

Les responsables des départements s’engagent à mettre en œuvre les moyens organisationnels et techniques nécessaires en vue d’équilibrer le nombre des astreintes par personne et par an.

La programmation des astreintes pour le bassin de rétention est organisée par BASF.

S’il manque du personnel, il faudra revoir l’organisation de l’astreinte.

Si l’effectif du service concerné venait à changer dans le cadre :

-d’une démission,

-d’un départ anticipé ou à la retraite,

-d’une réorganisation d’un service,

-d’un événement familial,

-d’une absence de plus d’un mois pour maladie,

Ou dans des circonstances exceptionnelles ; maladie d’un membre de la famille, déménagement du salarié à plus de 50km de l’établissement,…La direction s’engage à rencontrer le Délégué Syndical en vu d’une éventuelle suspension ou évolution de cet accord.

**Article 5 - information et programmation individuelle de l’astreinte**

La programmation ou la suppression des périodes d’astreinte est portée à la connaissance des salariés concernés moyennant le respect d’un délai de 15 jours calendaires de prévenance.

Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles, basé sur le volontariat, à savoir

. impératifs d’activité,

. commandes nouvelles ou modifiées,

. absentéisme,

. risques élevés en matière de sécurité,

. travail des samedis et des dimanches,

le salarié est informé au moins un jour franc à l’avance de la mise en place ou de la suppression de l’astreinte (le jour franc s’entendant sans tenir compte du jour de l’annonce de la mise en place de l’astreinte.

**Exemple :**

**Pour une astreinte annoncée le mercredi, l’astreinte ne débutera pas avant le vendredi, à compter de la fin du poste de travail.**

Afin d’anticiper une éventuelle indisponibilité du collaborateur désigné d’astreinte et ce, durant la période d’astreinte ou dans un délai inférieur au jour franc lors de la mise en place d’une astreinte exceptionnelle, il sera procédé, le cas échéant, à la désignation d’un (de) salarié (s) susceptible(s) de remplacer le salarié d’astreinte. A compter du moment où le salarié accepte la mission, les règles qui lui sont applicables sont celles de l’astreinte. Les conditions de rémunération prévues pour le collaborateur en astreinte lui (leur) sont attribuées.

Si pour une raison quelconque, un salarié désigné d’astreinte ne peut pas assurer cette astreinte, il doit le signaler à son Responsable hiérarchique au moins 48 heures avant la date de début de l’astreinte, afin de permettre l’organisation de son remplacement.

**Article 6 - REGIME DE l’astreinte ET REMUNERATION DE L’ASTREINTE**

L’astreinte passée à domicile n’est pas considérée comme du temps de travail effectif. Elle n’est pas comptabilisée au titre de la durée du travail. Néanmoins, elle donnera lieu, au profit de chaque salarié concerné, à une compensation financière correspondant à :

- Pour l’Equipe EIA et Mécanique en astreinte du lundi au vendredi, une prime d’astreinte de 210 Euros brut par mois et par personne.

- Pour les Equipes EIA et Mécanique en astreinte les samedis travaillés, une prime d’astreinte de 73,50 Euros brut par samedi.

- Pour les Equipes EIA et Mécanique en astreinte lors des accords collectifs sur le travail de fin de semaine, une prime d’astreinte de 157,50 Euros brut par

 week-end.

- Pour les Equipes EIA et Mécanique en astreinte lors d’une activité en 3x8 au bâtiment 427, une prime d’astreinte de 42 Euros brut par nuit d’astreinte.

- Pour les Equipes EIA et Mécanique en astreinte les jours fériés travaillés en production, une prime d’astreinte de 126 Euros brut par jour férié.

- Pour la Production en astreinte les samedis non travaillés et les périodes de fermeture du lundi au vendredi une prime d’astreinte de 42 Euros brut par samedi ou par jour de semaine de fermeture.

- Pour la Production en astreinte les dimanches non travaillés, une prime d’astreinte de 84 Euros brut par dimanche. Les jours fériés sont assimilés à des dimanches.

- Pour la Production en astreinte les samedis travaillés, du samedi 5 heures au dimanche 5 heures, une prime d’astreinte de 42 Euros brut par samedi travaillé.

- Pour le Responsable EHS et le Responsable Contrôle/qualité, dans le cadre de sa mise à disposition au titre de l’astreinte BASF durant la semaine, une prime d’astreinte de 210 Euros brut par semaine concernée.

- Dans le cadre de l’astreinte hiérarchie durant la semaine, du lundi 7 heures au lundi 7 heures, une prime d’astreinte de 210 Euros brut par semaine concernée.

Cette indemnité est due et versée, indépendamment de toute intervention sur la période correspondante.

Il ne peut y avoir de cumul de primes.

La Direction s’engage à renégocier les primes d’astreintes tous les trois ans, à compter de la date de signature du présent accord.

**Article 7 - MOYENS DE PREVENANCE ET D’INTERVENTION MIS A DISPOSITION PAR L’ENTREPRISE A TITRE PROFESSIONNEL**

Il est rappelé que la Société TFL FRANCE met à disposition des salariés d’astreinte, en tant que de besoin, un téléphone mobile GSM.

Cet outil est mis à disposition de ces salariés à titre professionnel uniquement.

En cas d’incident justifiant une intervention, le collaborateur qui est d’astreinte est appelé par téléphone sur le téléphone portable mis à sa disposition ou à tout autre numéro convenu au préalable. Il doit s’assurer d’être joignable à tout moment.

L’incident pourra être résolu par simples conseils ou directives donnés par téléphone, si un déplacement et une intervention ne se justifient pas.

L’incident peut également nécessiter un déplacement du salarié. Le salarié d’astreinte se rendra alors dans l’entreprise pour intervention dans un délai maximum de 1 heure*.*

Il doit donc s’assurer que son moyen de transport comme le lieu où il se trouve au moment de l’appel lui garantissent cette réactivité.

A tout moment, le salarié d’astreinte doit être apte à intervenir (sobriété, éloignement, ….).

**Article 8 - rémunération de l’intervention durant l’astreinte**

Le temps passé par le salarié en intervention (déplacement, intervention téléphonique) est considéré comme un temps de travail effectif et décompté comme tel.

Il sera rémunéré dans les conditions suivantes :

8.1 Salariés hors forfait jours

Le temps d’intervention sera indemnisé sur la base du taux horaire du salarié concerné, auquel s’ajouteront les majorations applicables concernant les heures supplémentaires, le travail de nuit, le travail du samedi après-midi, du dimanche et des jours fériés.

Pour mémoire ces majorations s’établissent, au jour de la signature des présentes à :

* 25 % pour les heures effectuées de 36 heures 30 ou 38 heures à 43 heures,
* 50 % pour les heures effectuées au-delà de la 43ème heure,
* 50 % pour les heures effectuées le samedi après-midi,
* 75 % pour les heures effectuées de nuit,
* 100 % pour les heures effectuées le dimanche et les jours fériés.

Les majorations prévues au titre des heures effectuées le samedi après-midi, de nuit, le dimanche ou les jours fériés s’entendent majorations pour heures supplémentaires comprises, conformément à la pratique de l’entreprise.

Le temps de trajet effectué par le salarié en période d‘astreinte pour se rendre dans les locaux de l’entreprise est également considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Une indemnité de rappel de 3 heures de salaire s’ajoute à la rémunération des heures d’intervention.

En fin de mois (N +1), le Service Ressources Humaines remet à chaque salarié concerné un document récapitulant le nombre d’heures d’astreinte effectuées sur le mois (période de référence paie) ainsi que la compensation correspondante. Le salarié qui effectuera durant une astreinte une intervention, pointera en entrée et en sortie.

Il est également convenu que si l’un ou l’autre salarié du Service Technique visé au présent accord (Equipe EIA ou Equipe Mécanique) venait à être appelé par la loge portier à titre exceptionnel un samedi non travaillé ou un dimanche non travaillé et alors même qu’il ne serait pas en astreinte, l’intervention qui en résulterait sera rémunérée sur la base des dispositions du présent article.

8.2 Salariés au forfait jour

Compte tenu de la situation particulière des salariés au forfait jour, non soumis à un quelconque régime horaire, il est expressément convenu que leur temps d’intervention sera indemnisé sous forme de repos compensateur équivalent, conformément aux dispositions de l’article 34 de l’accord du 26 mars 1976 sur l’amélioration des conditions de travail, d’hygiène et de sécurité dans la chimie.

Ce temps cumulé permettra aux salariés concernés de bénéficier de demi-journées ou journées de repos supplémentaires.

Le temps de trajet effectué par le salarié en période d’astreinte pour se rendre dans les locaux de l’entreprise est également considéré comme du temps de travail effectif et indemnisé comme tel.

Une indemnité de rappel correspondant à 3 heures du salaire théorique du salarié concerné s’il était sur un horaire de 35 heures viendra s’ajouter à l’indemnisation des heures d’intervention.

En fin de mois (N +1), le Service Ressources Humaines remet à chaque salarié concerné un document récapitulant le nombre d’heures effectuées sur le mois (période de référence paie) ainsi que le repos correspondant, en cumul. Le salarié qui effectuera durant une astreinte une intervention, pointera en entrée et en sortie.

8.3 Information – suivi

Un bilan semestriel sera établi et présenté lors de la réunion du Comité d’Entreprise de juillet (pour la période du 1.1 au 30.6) et en janvier (pour la période du 1.7 au 31.12) permettant d’examiner le nombre, la fréquence et la durée des astreintes.

**Article 9 – FRAIS DE DEPLACEMENT**

Le remboursement des frais de déplacement est appliqué en cas d’intervention et ce dans la mesure où le salarié ne dispose pas de véhicule mis à disposition par la Société pour les besoins professionnels. Ce remboursement se fera sur la base du kilométrage réel du domicile ou du lieu où est appelé le salarié, jusqu’au lieu d’intervention selon le barème en vigueur dans l’entreprise. Le remboursement des frais de déplacement se fera selon la procédure en vigueur dans l’entreprise.

En cas de déplacement pour intervention, tout accident entre le domicile ou du lieu d’appel du salarié et l’entreprise ou à l’intérieur de l’entreprise, est couvert par la réglementation et la procédure interne « accident de travail ».

**Article 10 - temps de repos et durée du travail**

Lorsque le salarié n’est pas amené à intervenir pendant la période d’astreinte, celle-ci correspond à du temps de repos, quotidien et hebdomadaire.

Si une intervention a lieu pendant la période d’astreinte, le repos intégral sera donné à compter de la fin de l’intervention sauf si le salarié a déjà bénéficié entièrement avant le début de son intervention, de la durée minimale de repos continu prévue par le Code du Travail.

Les dispositions légales relatives aux durées maximales de travail effectif (10 h par jour et 48 h par semaine) et aux repos quotidien de 11 heures consécutives et de 35 heures hebdomadaire s’appliquent aux salariés sous astreinte, à l’exception des salariés au forfait jour en ce qui concerne les durées maximales de travail effectif.

Toutefois la durée du repos quotidien des salariés concernés pourra être réduite à titre dérogatoire et conformément aux dispositions des articles D 3131-1 et suivants du Code du Travail à 9 heures dans les cas suivants :

- exécution de travaux urgents pour prévenir ou réparer des atteintes à la sécurité des installations, des équipements, des personnes ou à l’environnement,

- surcroît exceptionnel d’activité lié au démarrage d’un produit nouveau pour le site, d’un nouveau procédé installation ou d’un projet de grande importance.

Aucun salarié ne peut travailler plus de six jours par semaine.

Le temps de repos suivant une intervention n’entraîne pas de réduction de la rémunération et ne s’impute pas sur les droits à congés ou crédit d’heures des salariés.

Au cas par cas, en fonction des heures effectuées en cours de journée, la Direction complétera les heures à hauteur de l’horaire théorique journalier du salarié concerné.

**Article 11 - indisponibilité et astreinte**

Dès la survenance d’un motif empêchant le salarié d’assurer l’astreinte, il a l’obligation d’informer son Responsable hiérarchique de l’impossibilité dans laquelle il est d’assurer ou de poursuivre une période d’astreinte.

Dans le cas où une maladie, un accident de travail ou de trajet, intervient avant la période d’astreinte prévue, la prime d’astreinte ne sera pas due au salarié.

Dans le cas où une maladie, un accident de travail ou de trajet, intervient pendant la période d’astreinte, la prime d’astreinte sera versée au prorata jusqu’à la survenance du motif d’impossibilité de poursuivre l’astreinte.

**ARTICLE 12 – APPEL POUR INTERVENTION EXCEPTIONNELLE**

En cas de travaux urgents dont l’exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, prévenir des accidents imminents, ou réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments, tous les salariés de TFL France SAS sont susceptibles, hors astreinte, d’être appelé en intervention, y compris le soir du lundi au dimanche.

L’appel de masse en cas de déclenchement du POI est considéré comme une intervention exceptionnelle. Sont concernés à ce titre tous les cadres et tous les ESI (équipiers de seconde intervention), ainsi que les salariés en astreinte à ce moment-là. Il n’y a pas d’obligation d’être joignable.

Ces interventions feront l’objet d’une prime de 84 Euros brut. Une indemnité de rappel de 3 heures de salaire s’ajoute à la rémunération des heures d’intervention.

**Article 13 - durée de l’accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur.

**Article 14 - dépôt et publicité**

Le texte du présent accord sera déposé en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, à la DIRECCTE de COLMAR et en un exemplaire signé au secrétariat greffe du Conseil de Prud’hommes de MULHOUSE.

Un exemplaire du présent accord sera également remis au Comité d’Entreprise ainsi qu’aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Au surplus, un exemplaire sera tenu à la disposition du personnel de l’entreprise selon les modalités indiquées dans un avis qui sera affiché.

Tout avenant ou déclaration de dénonciation concernant le présent accord devra faire l’objet des mêmes formalités.

 Fait à Huningue, le 7 septembre 2017

 En 4 exemplaires

Pour le syndicat C.G.T. Pour la Direction

Monsieur Monsieur