**SOCIETE MMI**

**ACCORD PORTANT SUR L’ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL ET L’ORGANISATION DES CONGES PAYES**

**ENTRE LES SOUSSIGNEES :**

- **SARL MOULES ET MODELES INDUSTRIELS**, dont le siège social est situé 16 rue de la Mare - 71530 CRISSEY, inscrite au RCS de Chalon-sur-Saône sous le numéro B 343 553 715, représentée par son **Gérant,**

 **DE PREMIERE PART**

**ET :**

**Les délégués du personnel élus** représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles, à savoir :

**- M**, en sa qualité de **Délégué du personnel titulaire premier collège**

**- M**, en sa qualité de **Délégué du personnel titulaire second collège**

**- M,** en sa qualité de **Délégué du personnel suppléant second collège**

 **DE SECONDE PART**

**PREAMBULE**

Les réalités économiques nouvelles, les évolutions législatives, les aspirations des salariés et les contraintes propres à la Société MMI ont conduit à l’engagement de négociations sur la durée, l’aménagement de la durée du travail à l’initiative de la Société ainsi que sur l’organisation des congés payés.

Dans ce contexte, les parties ont réaffirmé la nécessité de conduire une politique sociale axée sur les objectifs prioritaires suivants :

* assurer la compétitivité de la Société MMI notamment par une organisation permettant de faire face aux contraintes de l’activité ;
* se doter d’un cadre juridique conforme à la réglementation en matière de durée et d’aménagement de la durée du travail ;
* répondre aux aspirations du personnel en maintenant le principe d’une durée de travail effectif basée sur la durée légale du travail.

A ce titre l’organisation retenue entrainera directement :

* une revalorisation du taux horaire de base,
* une simplification du système de décompte de durée de travail,
* Une organisation plus stable de la durée de travail et des congés payés.

C’est en l’état de ces considérations générales que les parties ont arrêté les modalités du présent accord.

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

**ARTICLE I – CHAMP D’APPLICATION**

Sauf exclusions expressément stipulées, le présent accord est susceptible de s’appliquer à l’ensemble des salariés de la Société MMI, toute catégorie et tout établissement confondu, sous réserve des précisions exposées au sein des articles ci-après.

Il est toutefois expressément prévu que les dispositions des articles II (Durée collective du Travail), III (Aménagement particulier du temps de travail sur l’année) ne sont pas applicables aux cadres dirigeants répondant à la définition légale (article L 3111-2 du Code du Travail à la date de signature du présent accord).

**ARTICLE II – DUREE DU TRAVAIL**

**2.1 – Durée collective**

La durée collective de travail en vigueur au sein de l’entreprise est définie en référence à la durée légale de travail effectif des salariés à temps complet soit, à ce jour, fixée à 35 heures par semaine par l’article L3121-27 du Code du travail.

Cette durée du travail peut être appréciée en moyenne en fonction du mode d’aménagement du temps de travail mis en œuvre.

**2.2 – Temps de travail effectif**

Le temps de travail effectif est défini conformément aux dispositions légales.

A titre informatif, dans sa rédaction en vigueur à ce jour l’article L3121-1 dispose :

*« La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ».*

**2.3 – Heures supplémentaires**

Le contingent annuel d’heures supplémentaires applicable au sein de la Société MMI est fixé en référence aux règles légales et conventionnelles, soit à ce jour 220 heures par salarié, quel que soit le régime d’aménagement de la durée du travail retenu (hors régime des conventions de forfait en jours sur l’année).

Des heures supplémentaires peuvent être accomplies dans la limite et au-delà de ce contingent, dans les conditions légales applicables et sur décision de la Direction.

L'ensemble des autres conditions d'accomplissement, de rémunération / compensation des heures supplémentaires sont déterminées par référence à la réglementation en vigueur qui, au jour de la signature du présent accord, est de **25%** pour les **8 premières heures** (soit de la 36ème à la 43ème heure) et de **50%** pour les suivantes (à partir de la 44ème heure).

Pour rappel, le contingent d’heures supplémentaires n’est pas applicable aux salariés soumis à une durée forfaitaire du travail sur l’année.

**2.4 – Repos compensateur de remplacement (RCR)**

Les heures supplémentaires sont par principe payées sur la paye suivante.

Tout ou partie du paiement des heures supplémentaires ainsi que les majorations, peut être remplacé par un repos compensateur de remplacement équivalent sur demande préalable du salarié avec accord de la Direction.

Les formulaires de vœux sont à la disposition du personnel dans le casier réservé à cet effet.

La validation du repos compensateur de remplacement par la Direction est arrêtée et retournée au salarié dans un délai d’une semaine suivant la réception de la demande de celui-ci.

Quoi qu’il en soit les compteurs de repos compensateurs de remplacement ne pourront excéder quatre jours, au maximum soit 28H.

L’attribution d’un repos compensateur de remplacement fait l’objet d’une information du salarié par la remise d’un document d’information joint au bulletin de salaire.

Le repos compensateur de remplacement est pris dans les conditions suivantes :

* Aucune prise de RCR n’est envisageable en cas de solde positif de CP non pris.
* Le RCR est ouvert **pour l’ensemble des salariés** dès lors que le salarié comptabilise au minimum une demi-journée de repos compensateur de remplacement ou l'équivalent pour le salarié en poste. Aucun compteur négatif de RCR n’est envisageable.
* Les RCR sont pris par demi-journée, sauf circonstances exceptionnelles.
* Les périodes de prise de repos compensateur de remplacement sont déterminées par la Direction en tenant compte des souhaits du salarié mais aussi des contraintes de fonctionnement de l’entreprise.
* Les dates de repos ne pourront être accolées à une période de congés payés.
* PONTS et JOURNEE DE SOLIDARITE : Les éventuelles journées de fermeture de l’entreprise pour « pont » ainsi que la journée de solidarité feront l’objet d’un décompte de journées de repos compensateur de remplacement.

Conformément aux dispositions légales il est rappelé que les heures supplémentaires rémunérées sous forme de repos de remplacement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

L'ensemble des autres conditions d'acquisition et d’attribution des repos compensateurs de remplacement sont déterminées par référence à la réglementation en vigueur.

**2.5 – Bon de sortie**

En cas d’événement justifié, de force majeure, nécessitant qu’un salarié quitte son poste pour des raisons personnelles un bon de sortie peut être accordé après autorisation préalable de la Direction.

L’attribution d’un bon de la sortie doit être à caractère exceptionnel et strictement justifiée par le salarié.

La récupération du temps de travail perdu doit s’effectuer dans la semaine en cours à la date du bon de sortie.

Selon les besoins du service cette récupération pourra être effectuée en début ou en fin de journée après validation du responsable.

Cette récupération ne peut en aucun cas donner droit au décompte d’heures supplémentaires.

**ARTICLE III – AMENAGEMENT PARTICULIERS DE LA DUREE DE TRAVAIL**

**3.1 – ORGANISATION DES UNITES DE TRAVAIL BUSAGE ET FRAISAGE**

**3.1.1 – Travail en équipes**

La durée collective de travail de cette unité reste fixée à la durée légale de 35 heures de travail effectif par semaine.

La durée de travail sera organisée en deux « équipes » successives et alternantes du « matin » et de « l’après midi ».

L’équipe du « Matin » travaillera de 5H à 12H20 entrecoupés d’une pause de 20 minutes.

L’organisation retenue sera donc la suivante :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **JOURS** | **Présence semaine normale** | **Valorisation présence en centièmes** | **Valorisation pauses non payées** |
| lundi | 5h-12h20 | 7,33 | 0,33 |
| mardi | 5h-12h20 | 7,33 | 0,33 |
| mercredi | 5h-12h20 | 7,33 | 0,33 |
| jeudi | 5h-12h20 | 7,33 | 0,33 |
| vendredi | 5h-12h20 | 7,33 | 0,33 |
| **TOTAL** | 36,67 | 1,67 |

L’équipe de « l’Après-Midi » travaillera quand elle de 13H15 à 20H55 entrecoupés d’une pause de 20 minutes.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **JOURS** | **Présence semaine normale** | **Valorisation présence en centièmes** | **Valorisation pauses non payées** |
| lundi | 13H15-20h55 | 7,67 | 0,33 |
| mardi | 13H15-20h55 | 7,67 | 0,33 |
| mercredi | 13H15-20h55 | 7,67 | 0,33 |
| jeudi | 13H15-20h55 | 7,67 | 0,33 |
| vendredi | 12H15-17H55 | 5,67 | 0,00 |
| **TOTAL** | 36,33 | 1,33 |

**3.1.2 – Suppression des pauses payées et inclusion dans le taux horaire de base**

Au cours des pauses dont ils bénéficient, les salariés sont libres de vaquer à leurs occupations personnelles.

En application des dispositions légales l’entreprise n’est donc pas tenue de rémunérer les temps de pause.

D’un commun accord les pauses ne seront donc plus rémunérées à compter de l’entrée en vigueur du présent accord.

Afin de ne pas pénaliser les salariés ayant antérieurement bénéficié de la rémunération des temps de pause, la valorisation de ces derniers sera toutefois intégrée à leur profit au salaire de base.

Afin par ailleurs d’éviter toute différence de traitement vis-à-vis des nouveaux embauchés, les parties s’entendent sur la revalorisation du taux horaire minimal proposé à l’embauche.

Cette revalorisation correspondra à l’équivalent des temps de pause anciennement rémunérés soit un montant brut horaire de 0,46 € (70,84/151,67 €).

**3.1.3 – Prime de poste**

Afin de compenser la sujétion découlant de l’organisation du travail en « équipes » sur deux semaines, l’entreprise versera à chaque salarié concerné pour chaque mois de travail effectif complet une prime mensuelle de poste de 65 € bruts au prorata de la présence effective sur le mois.

**3.1.4 – Compensation perte prime 3\*8**

En contrepartie de la nouvelle organisation du travail les salariés concernés cesseront de bénéficier de la prime 3\*8, devenue sans objet.

Les salariés concernés bénéficieront toutefois en compensation d’une augmentation de 0,5 € bruts de l’heure effective à compter du mois suivant le dépôt du présent accord.

**3.1.5 – Avenants contractuels**

Des avenants contractuels seront proposés aux salariés concernés afin d’entériner l’intégration de l’indemnisation antérieure des temps de pause au taux horaire de base ainsi que l’augmentation de taux horaire négociée.

**3.2 – ORGANISATION DE L’UNITE DE TRAVAIL COMMANDES NUMERIQUES**

**3.2.1 – Durée de travail**

La durée collective de travail de cette unité est portée à 37 heures de travail effectif par semaine.

**3.2.2 – Travail en équipes**

La durée de travail sera organisée en deux « équipes » successives et alternantes du « matin » et de « l’après midi ».

L’équipe du « Matin » travaillera de 5H à 12H50 entrecoupés d’une pause de 20 minutes sauf le vendredi (5H-12H20).

L’organisation retenue sera donc la suivante :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **JOURS** | **Présence semaine normale** | **Valorisation présence en centièmes** | **Valorisation pauses non payées** |
| lundi | 5h-12h50 | 7,83 | 0,33 |
| mardi | 5h-12h50 | 7,83 | 0,33 |
| mercredi | 5h-12h50 | 7,83 | 0,33 |
| jeudi | 5h-12h50 | 7,83 | 0,33 |
| vendredi | 5h-12h20 | 7,33 | 0,33 |
| **TOTAL** | 38,7 | 1,7 |

L’équipe de « l’Après-Midi » travaillera quand elle de 12H45 à 20H55 entrecoupés d’une pause de 20 minutes, sauf le vendredi (12H15-17H55).

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **JOURS** | **Présence semaine normale** | **Valorisation présence en centièmes** | **Valorisation pauses non payées** |
| lundi | 12H45-20h55 | 8,17 | 0,33 |
| mardi | 12H45-20h55 | 8,17 | 0,33 |
| mercredi | 12H45-20h55 | 8,17 | 0,33 |
| jeudi | 12H45-20h55 | 8,17 | 0,33 |
| vendredi | 12H15-17H55 | 5,67 | 0,00 |
| **TOTAL** | 38, 30 | 1,30 |

**3.2.3 – Suppression des pauses payées et inclusion dans le taux horaire de base**

Au cours des pauses dont ils bénéficient, les salariés sont libres de vaquer à leurs occupations personnelles.

En application des dispositions légales l’entreprise n’est donc pas tenue de rémunérer les temps de pause.

D’un commun accord les pauses ne seront donc plus rémunérées à compter de l’entrée en vigueur du présent accord.

Afin de ne pas pénaliser les salariés ayant antérieurement bénéficié de la rémunération des temps de pause, la valorisation de ces derniers sera toutefois intégrée à leur profit au salaire de base.

Afin par ailleurs d’éviter toute différence de traitement vis-à-vis des nouveaux embauchés, les parties s’entendent sur la revalorisation du taux horaire minimal proposé à l’embauche.

Cette revalorisation correspondra à l’équivalent des temps de pause anciennement rémunérés soit un montant brut horaire de 0,46 € (70,84/151,67 €).

**3.2.4 – Prime de poste**

Afin de compenser la sujétion découlant de l’organisation du travail en « équipes » sur deux semaines, l’entreprise versera à chaque salarié concerné pour chaque mois de travail effectif complet une prime mensuelle de poste de 65 € bruts au prorata de la présence effective sur le mois.

**3.2.5 – Compensation perte prime 3\*8**

En contrepartie de la nouvelle organisation du travail les salariés concernés cesseront de bénéficier de la prime 3\*8, devenue sans objet.

Les salariés concernés bénéficieront toutefois en compensation d’une augmentation de 0,5 € bruts de l’heure effective à compter du mois suivant le dépôt du présent accord.

**3.2.6 – Avenants contractuels**

Des avenants contractuels seront proposés aux salariés concernés afin d’entériner l’intégration de l’indemnisation antérieure des temps de pause au taux horaire de base ainsi que l’augmentation de taux horaire négociée.

**3.3 – ORGANISATION DE L’UNITE DE TRAVAIL FAO**

**3.3.1 – Durée de travail**

La durée collective de travail de cette unité est portée à 37 heures de travail effectif par semaine.

**3.3.2 – Travail en équipes**

La durée de travail sera organisée en deux « équipes » successives et alternantes du « matin » et de « l’après midi ».

L’équipe du « Matin » travaillera de 5H à 12H50 entrecoupés d’une pause de 20 minutes.

L’organisation retenue sera donc la suivante :

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **TOTAL** | **JOURS** | **Présence salarié** | **Valorisation présence en centièmes** | **Valorisation pauses non payées** |
|   |   |   |   |
| lundi | 5h-12h50 | 7,83 | 0,33 |
| mardi | 5h-12h50 | 7,83 | 0,33 |
| mercredi | 5h-12h50 | 7,83 | 0,33 |
| jeudi | 5h-12h50 | 7,83 | 0,33 |
| vendredi | 5h-12h20 | 7,33 | 0,33 |
| **PRESENCE** |  |  | **38,7** | **1,7** |
| **TTE** | 37,0 |

L’équipe de « l’Après-Midi » travaillera quand elle de 12H45 à 20H55 entrecoupés d’une pause de 20 minutes.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **TOTAL** | **JOURS** | **Présence salarié** | **Valorisation présence en centièmes** | **Valorisation pauses non payées** |
| lundi | 12h45-20h55 | 8,17 | 0,33 |
| mardi | 12h45-20h55 | 8,17 | 0,33 |
| mercredi | 12h45-20h55 | 8,17 | 0,33 |
| jeudi | 12h45-20h55 | 8,17 | 0,33 |
| vendredi | 10h30-16h30 | 6,00 | 0,33 |
| **PRESENCE** |  |  | **38,7** | **1,7** |
| **TTE** | **37,0** |

**3.3.3 – Suppression des pauses payées et inclusion dans le taux horaire de base**

Au cours des pauses dont ils bénéficient, les salariés sont libres de vaquer à leurs occupations personnelles.

En application des dispositions légales l’entreprise n’est donc pas tenue de rémunérer les temps de pause.

D’un commun accord les pauses ne seront donc plus rémunérées à compter de l’entrée en vigueur du présent accord.

Afin de ne pas pénaliser les salariés ayant antérieurement bénéficié de la rémunération des temps de pause, la valorisation de ces derniers sera toutefois intégrée à leur profit au salaire de base.

Afin par ailleurs d’éviter toute différence de traitement vis-à-vis des nouveaux embauchés, les parties s’entendent sur la revalorisation du taux horaire minimal proposé à l’embauche.

Cette revalorisation correspondra à l’équivalent des temps de pause anciennement rémunérés soit un montant brut horaire de 0,46 € (70,84/151,67 €)..

**3.3.4 – Prime de poste**

Afin de compenser la sujétion découlant de l’organisation du travail en « équipes » sur deux semaines, l’entreprise versera à chaque salarié concerné pour chaque mois de travail effectif complet une prime mensuelle de poste de 65 € bruts au prorata de la présence effective sur le mois.

**3.3.5 – Avenants contractuels**

Des avenants contractuels seront proposés aux salariés concernés afin d’entériner la nouvelle durée collective de travail et l’intégration de l’indemnisation antérieure des temps de pause au taux horaire de base.

**3.4 – ORGANISATION DE L’UNITE DE TRAVAIL BUREAUX D’ETUDES**

**3.4.1 – Durée de travail**

La durée collective de travail de cette unité reste fixée à la durée légale de 35 heures de travail effectif par semaine.

La durée de travail de cette unité est toutefois appréciée sur la base de la durée de travail hebdomadaire moyenne d’un cycle de deux semaines.

**3.4.2 – Organisation du cycle**

Au cours de la semaine n°1 le travail sera organisé de 7h45 à 12h30 et 13h30 à 16h55 entrecoupés d’une pause de 10 minutes.

L’organisation retenue sera donc la suivante :

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **TOTAL** | **JOURS** | **Présence salarié** | **Valorisation présence en centièmes** | **Valorisation pauses non payées** |
|  |   |   |   |   |
|  | lundi | 7h45-12h30 et 13h30-16h55 | 8,17 | 0,17 |
|  | mardi | 7h45-12h30 et 13h30-16h55 | 8,17 | 0,17 |
|  | mercredi | 7h45-12h30 et 13h30-16h55 | 8,17 | 0,17 |
|  | jeudi | 7h45-12h30 et 13h30-16h55 | 8,17 | 0,17 |
|  | vendredi | 7h45-12h30 et 13h30-15h55 | 7,17 | 0,17 |
| **PRESENCE** |  |  | **39,8** | **0,8** |
| **TTE** | 39,0 |

Au cours de la semaine n°2 le travail sera par principe organisé de la manière ci-dessous :

* du lundi au mercredi de 7h45 à 12h30 et de 13h30 à 16h55 entrecoupés d’une pause de 10 minutes.
* Le jeudi, le travail sera organisé du lundi au mercredi de 7h45 à 12h30 et de 13h30 à 15h55 entrecoupés d’une pause de 10 minutes.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **TOTAL** | **JOURS** | **Présence salarié** | **Valorisation présence en centièmes** | **Valorisation pauses non payées** |
|   |   |   |   |
| lundi | 7h45-12h30 et 13h30-16h55 | 8,17 | 0,17 |
| mardi | 7h45-12h30 et 13h30-16h55 | 8,17 | 0,17 |
| mercredi | 7h45-12h30 et 13h30-16h55 | 8,17 | 0,17 |
| jeudi | 7h45-12h30 et 13h30-15h55 | 7,17 | 0,17 |
| vendredi | HS si besoin | 0,00 | 0,00 |
| **PRESENCE** |  |  | **31,7** | **0,7** |
| **TTE** | **31,0** |

Après validation de la Direction et en fonction des possibilités d’organisation du service la journée « libre », non travaillée en semaine 2 peut être fixée les lundi ou mercredi

En tant que de besoin des heures supplémentaires pourront être fixés au cours de la journée non travaillé (lundi, mercredi ou vendredi)..

**3.4.3 – Avenants contractuels**

Des avenants contractuels seront proposés aux salariés concernés afin d’entériner l’intégration de l’indemnisation antérieure des temps de pause au taux horaire de base.

**ARTICLE IV – TRAVAIL DE NUIT**

S’agissant de l’organisation du travail de nuit dans l’entreprise les parties s’en remettent aux règles légales et conventionnelles applicables.

Faisant usage de la faculté qui leur est offerte par l’article L. 3122-15 du Code du travail les parties fixent toutefois la période de travail de nuit de 21H à 5H.

**ARTICLE V – CONGES PAYES**

Conformément aux dispositions de l’article L3141-21 du Code du travail et afin d’assurer une souplesse profitable à tous dans l’organisation des congés payés les parties conviennent :

* De la non application dans l’entreprise des règles légales relatives au fractionnement des congés payés ;
* De la fixation de la période de prise du congé principal du 1er mai au 31 octobre.

**ARTICLE VI – DATE D’EFFET- DUREE - DENONCIATION – ADHESION – INTERPRETATION**

**6.1 – Entrée en vigueur et durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en application à compter du lendemain du jour de son dépôt auprès de la DIRECCTE.

**6.2 – Révision – dénonciation**

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions légales applicables. En cas de dénonciation, le préavis légal sera applicable.

**6.3 – Suivi de l’accord – Rendez-vous**

Le suivi de l’application du présent accord se fera à travers à tout le moins une information annuelle portant sur son application communiquée aux délégués du personnel, ce qui sera l’occasion de discuter des dispositions du présent accord.

**6.4 – Adhésion**

Conformément à l'article L. 2261-3 du Code du Travail, toute organisation syndicale de salariés représentative dans l'entreprise, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes compétent et à la DIRECCTE.

Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

**6.5 – Interprétation de l'accord**

Les représentants de chacune des parties signataires conviennent de se rencontrer à la requête de la partie la plus diligente, dans le mois suivant la demande pour étudier et tenter de régler tout différend d'ordre individuel ou collectif né de l'application du présent accord.

La demande de réunion doit consigner l'exposé précis du différend.

La position retenue en fin de réunion fait l'objet d'un procès-verbal rédigé par la Direction. Le document est remis à chacune des parties signataires.

Si cela est nécessaire, une seconde réunion pourra être organisée dans le mois suivant la première réunion.

Jusqu'à l'expiration de ces délais, les parties contractantes s'engagent à ne susciter aucune forme d'action contentieuse liée au différend faisant l'objet de cette procédure.

**ARTICLE VII –FORMALITES DE DEPOT ET DE PUBLICITE**

Conformément aux dispositions légales, les partenaires sociaux déclarent que la négociation s’est déroulée dans le respect des règles suivantes :

* Indépendance des négociateurs vis-à-vis de la Société MMI ;
* Elaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs ;
* Concertation avec les salariés ;
* Faculté de prendre l'attache des organisations syndicales représentatives de la branche ;
* Informations remises aux élus titulaires préalablement à la négociation déterminées par accord entre ceux-ci et la Société MMI.

Dès sa signature :

* une copie du présent accord sera adressée par la Société MMI, pour simple information, à la Commission Paritaire de Branche.
* le présent accord sera déposé par la Société MMI à ses frais en deux exemplaires, dont un sur support papier signé des parties et un en version sur support électronique auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du travail et de l’emploi, Unité Territoriale de SAONE ET LOIRE.
* le présent accord sera également déposé par la Société MMI au secrétariat greffe du Conseil de Prud’hommes de CHALON SUR SAONE.
* une copie du présent accord sera affichée sur les panneaux d’affichage destinés à l’information du personnel salarié de chaque site de chaque établissement concerné.

**Fait à CRISSEY**

**Le 26 octobre 2017**

En autant d’exemplaires originaux que de parties signataires et d’exemplaires nécessaires aux dépôts obligatoires, chaque signataire se voit remettre l’exemplaire original lui revenant lors de la signature.

**Les délégués du personnel (1) Pour la Société MMI**

**M M, Gérant(1)**

**M**

**M**

*(1) Signature précédée de la mention manuscrite « Lu et Approuvé – Bon pour accord ».*