|  |
| --- |
| **DISCUSSION ANNUELLE SUR LES SALAIRES EFFECTIFS,** LA DUREE EFFECTIVE ET L’ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL **DE l’UES ENTRE LES SOCIETES**  **SFS (Siemens Financial Services) et SLS (Siemens Lease Services)** |

A l’issue de la négociation obligatoire prévue aux articles L.2242-1 et suivants du code du travail, il est convenu ce qui suit entre :

* la Société Siemens Lease Services SAS, dont le siège social est à Saint Denis – 40, avenue des Fruitiers – 93527 SAINT DENIS cedex,

représentée par M. XXXX en qualité de Président,

* la Société Siemens Financial Services SAS, dont le siège social est à Saint Denis – 40, avenue des Fruitiers – 93527 SAINT DENIS cedex,

représentée par M. XXXX en qualité de Président,

Ci-après dénommée « l’Entreprise » ou l’ « UES »

ET

L’organisation syndicale CFTC représentative dans l’entreprise

* Représentée par sa déléguée syndicale, Madame XXXX

accompagnée de sa délégation composée de XXXX

**Préambule**

L’accord qui suit a pour objet de définir les mesures communes à l’ensemble de l’UES entre les sociétés SFS et SLS dans le cadre des articles L2242-1 et suivants du Code du travail.

## ARTICLE I - CHAMP D’APPLICATION DE L’ACCORD

Le présent accord s’applique à l’ensemble des salariés de l’UES.

Les négociations sont menées au niveau de l’UES.

**ARTICLE II - OUVERTURE DES NEGOCIATIONS**

La discussion a été ouverte à l’initiative de la Direction

Une première réunion s’est tenue le 2 décembre, avec la rétropspective sur l’exercice 2022 et les perspective 2023 , ainsi que la présentation du plan d’action et les prévisions budgétaires.

Elle a été suivie d’une seconde réunion le 8 décembre 2022.

**ARTICLE III - OBJET DE L’ACCORD**

**ANALYSE ET PERSPECTIVES DE LA DIRECTION**

Après un exercice 2021 qui a combiné de manière optimum le couple volume/marge nous avons réalisé une meilleure performance que prévue en terme de volume en 2022 malheureusement très impactée par une marge très dégradée.

Comme je l’avais déjà évoqué l’année dernière la performance volume a aussi était réalisée avec un nombre réduit de partenaires qui augmente « dangeureusement » notre dépendance

L’objectif Proximity n’a pas été attient en particulier à cause du dossier Novartis réalisé avec SI et non livré. Les efforts consentis ne se transforme pas en réalisation. Cependant ceci reste un objectif stratégique.

La production en Belgique a été particulièrement satisfaisante avec 8,5M€ réalisés et un pipeline prometteur. Ce succès engendre deux bonnes nouvelles. La constitution à présent d’un établissement stable et la demande des HQ de développer la Hollande.

Enfin, le coût du risque extrêmement faible nous a permis de délivrer les résultats attendus malgré l’impact de la baisse des revenus et ainsi de délivrer les résultats légèrement supérieurs aux attentes.

Le démarrage avec succès du projet CMS est une excellente nouvelle et un succès retentissant pour les équipes COF France.

Ce contexte de baisse des revenus dans une dynamique d’inflation va représenter un challenge dans les années à venir même si comme cela se vérifie depuis plusieurs années, la direction a toujours veillé à augmenter le pouvoir d’achat des salariés.

Pour l’exercice à venir, la combinaison de hausse des taux d’intérêt et de potentielle récession économique annonciatrice d’augmentation de cout du risque doit nous inciter à l’anticipation et la prudence.

Nous faisons partie d’un groupe solide et l’absorption de la problématique « Russe » en est un exemple concret. Notre mandat reste inchangé :

Être un vecteur de développement des ventes du groupe

Être un pôle de profitabilité sécurisé pour le groupe

Cependant compte tenu de la baisse de rentabilité globale de notre division au niveau mondial, le cash alloué a été réduit et sera alloué en premier lieu aux pays les plus rentables

Notre ambition FY 22/23 est en train d’être finalisée et elle doit répondre aux objectifs stratégiques du groupe et aux enjeux locaux identifiés :

* Maintenir les efforts sur les objectifs stratégiques groupe :Proximity, IVA, Sustainability
* Maintenir un portefeuille diversifié et sécurisé
* Focaliser l’activité commerciale sur la défense des marges et la prospection
* Saisir toutes les opportunités de Digitalisation

Comment cela doit se traduire dans notre plan d’action et nos prévisions budgétaires ?

* Maintenir un budget raisonnable de Proximity en intégrant la Belgique et la Hollande
* Développer des initiatives Sustainability
* Organier et monitorer une extrême vigilance sur le suivi des marges
* Eriger la prospection comme un objectif ultra prioritaire
* Implémenter dans la satisfaction client, l’efficacité et l’intérêt au travail toute digitalisation
* Rester dans la fourchette haute de rentabilité demandée par le Groupe (ROE entre 12 & 14 %)

Au global notre stratégie, nos objectifs mis en œuvre depuis plusieurs années n’évoluent pas quant à leur définition, ils s’expriment seulement dans une dynamique plus précise, plus mesurée.

Une production de financement rentable de qualité et diversifié avec des marchés nouveaux potentiels (Hollande, Belgique ++, nouveaux assets).

Un souci permanent d’amélioration continue qui optimise les processus en réduisant les taches sans valeur ajoutée afin d’améliorer :

* la qualité de service (notre différenciant vis-à-vis des compétiteurs),
* L’efficacité
* l’intérêt et les conditions de travail des collaborateurs.

Dans ce contexte de réduction de notre performance financière et eu égard au contexte inflationniste nous devons trouver la trajectoire qui maintient la motivation des collaborateurs sans obérer le futur de COF France.



**III. 1. PROPOSITION DE LA DELEGATION**

**« C’est le bonheur qui crée la performance et non l’inverse. (Yannick Noah)**

**Reconnaissance et Dignité** : voici les deux mots qui vont guider, pour nous salarié.e.s SLS/SFS, les négociations NAO 2023.

**Reconnaissance**, dans le travail de tout à chacun et nos contributions sans relâche, à l’atteinte des objectifs de notre organisation.

**Dignité** : il n’est pas trop de dire que tout travail mérite salaire, et en ces temps difficiles, il est plus que nécessaire de revaloriser les salaires des collaboratrices et collaborateurs SLS/SFS qui (comme l’a si bien mentionné la direction centrale de Munich) ont effectué.es « les extra-miles ».

A juste titre, nous attendons toutes et tous, un investissement concret de notre direction dans la matérialisation de ces remerciements et ces félicitations qui ont été lancés depuis ces deux dernières années.

C’est dans une ambiance sociale morose que nous entamons ces négociations.

Les Salarié.e.s attendent beaucoup de la part de la direction afin de maintenir **la motivation et la confiance** pour l’exercice en cours.

Les salariés, doivent faire face à plusieurs problématiques liées aux coûts de la vie :

* Explosion des coûts énergétiques et des produits de consommation de première nécessité (22% pour l’énergétique et plus de 14% pour le panier moyen des ménages)
* Forte hausse de l’inflation (6%)
* Hausse du coût des transports (le pass navigo passera de 75€ à 90€ minimum)

Les salariés doivent également faire face à des situations de stress liées au déménagement, à la mise en place de CMS et au turn-over au sein de différents services.

C’est dans ce contexte que nous vous présentons nos doléances :

1. Salaires :
2. La CFTC s’entend avec la Direction, pour que l’augmentation des salaires (hors promotions, primes d’ancienneté, primes exceptionnelles et rattrapages) soit répartie de la manière suivante :

* **7%** pour une augmentation générale permettant ainsi d’atténuer les impacts de l’inflation sur le coût de la vie et maintenir la motivation de tou.te.s salarié.e.s contribuant aux résultats collectifs de notre société.
* **3%** pour les augmentations au mérite afin de récompenser les efforts des collaborateur/trice.s qui excellent et dépassent les objectifs fixés.

Par ailleurs, nous recommandons que la Direction porte une attention particulière à la réduction des inégalités salariales entre les Femmes et Hommes, notamment celles visant à la valorisation des rémunérations globales.

De ce fait, nous demandons qu’un effort soit fait en priorité sur les salaires de la catégorie non cadre (les mensuels) ayant bénéficié d’une faible ou pas d’augmentation sur les 3 dernières années précédentes.

1. Gratification :

La CFTC souhaite une gratification pour tous les salariés **au minimum de** **600€** soit environ **53 400 euros** via le CSE (gratification qui sera redistribuée sous forme de chèques vacances, chèques culture et/ou CESU au choix du salarié.e.s).

1. Prime Mobilité durable

Nous demandons une prime mobilité durable de **75% des frais de transports en commun** et **un** **montant forfaitaire de 300€** pour les moyens de transports durables.

1. Augmentation du ticket restaurant

Nous demandons une hausse de la valeur du **ticket-restaurant à 8,50€** avec la répartition suivante :

* **4,50€ Employeur**
* **4€ Salarié.e.s**

1. Elargissement des Plages Horaires

Nous demandons que les plages horaires d’arrivée et de départ du bureau soient étendues de la manière suivante :

**Arrivée : 7h00 – 10h00**

**Départ : 15h30 – 19h00**

1. Formation :

Nous demandons que l’entreprise maintienne sur le temps de travail le **bonus temps semestriel de 4 heures** pour permettre la **formation e-learning** choisie par le salarié.

Cela offrira à l’ensemble des salariés une montée en compétence pour faire face à la mutation des outils et du poste de travail, indispensable à la performance de l’entreprise.

Nous demandons qu’une **formation e-learning annuelle et obligatoire** soit mise en place par la direction dans le cadre de la **prévention du harcèlement et du sexisme ordinaire au travail**.

1. Contributions aux CSE :

Nous demandons que la contribution employeur pour les œuvres sociales pour SLS SFS soit portée à **1,2%** afin de sauvegarder la qualité des conditions de travail et renforcer l’engagement des salariés au sein de l’entreprise grâce à une amélioration des prestations fournies.

1. Epargne :

Augmentation de la capacité du CET :

Nous demandons une hausse du plafond CET à **19 jours (14 jours actuels + 5 jours).**

1. AUTRES :

Jours RTT employeurs:

Les RTT employeurs, tels que définis dans l’accord Nouvel Aménagement du temps de travail seront fixés pour 2023 comme suit :

Nous proposons ce qui suit :

* **Vendredi 19 mai 2023**
* **Lundi 14 août 2023**
* **Vendredi 10 novembre 2023**

**III. 2. REPONSE DE LA DIRECTION**

Par la présentation de la situation marché et des perspectives économiques, la Direction rappelle à la Délégation la nécessité d’anticiper les décisions face à la réalité économique qui est la nôtre. Il faut trouver les meilleures solutions pour négocier au mieux les bons virages et bien gérer l’entreprise et ses emplois.

L’objectif premier de la Direction est de maintenir cet équilibre et d’assurer la pérennité de l’organisation, sans dérive des coûts.

Après avoir écouté et entendu les propositions de la Délégation, la Direction répond :

Salaires :

La Direction rappelle l’importance du principe de l’augmentation au mérite chez SFS/SLS et qu’il repose sur un principe d’équité et de récompense de la performance.

Elle propose **4 %** comprenant les augmentations individuelles au mérite sur le salaire base fixe et./ou variable et sur l’ancienneté pour l’exercice 2021/2022.

Prime de Partage de la Valeur :

Dans le cadre de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat qui crée notamment la prime de partage de la valeur (PPV), les parties conviennent d’un versement de cette prime de 1500€ en décembre 2022, selon les modalités suivantes :

1. Salariés bénéficiaires

Le présent engagement est applicable à tous les salariés de Siemens SAS présents à la date de signature de l’accord versement soit au 05 décembre 2022.

Sont considérés comme présents au sens de l’accord, les salariés absents dans le cadre des congés suivants :

- Congé de maternité, de paternité ou d’adoption ;

- Congé parental d’éducation, qu’il soit à temps plein ou à temps partiel ;

- Congé pour enfant malade ;

- Congé de présence parentale ;

- Congé acquis par don de jours de repos pour enfant gravement malade

- Congé pour formation syndicale

Les intérimaires mis à disposition de Siemens SAS à la date de la signature de cet engagement (date signature de l’accord) sont également bénéficiaires de cette prime exceptionnelle. Siemens SAS communiquera aux entreprises de travail temporaires cet engagement donnant lieu à l’attribution d’une prime, l’identité des salariés intérimaires concernés ainsi que le montant de la prime afin que l’entreprise de travail temporaire puisse effectuer le paiement de la prime à ses salarié concernés.

Montant de la prime et régime social et fiscal de la prime

Le bénéfice des exonérations sociales et fiscales est réservé à la prime attribuée aux salariés ayant perçu au cours des douze mois précédant son versement une rémunération inférieure à trois fois la valeur annuelle du salaire minimum de croissance correspondant à la durée de travail prévue au contrat et à la durée de présence dans l’entreprise.

Pour les salariés n’ayant pas été présents sur la totalité des 12 derniers mois, un prorata temporis de la valeur annuelle du SMIC sera appliqué pour évaluer l’éligibilité à la désocialisation et défiscalisation de la prime.

Si le bénéficiaire n’a pas été présent durant toute cette période, ou a été absent pour un motif autre que ceux visés ci-avant, le montant de sa prime est réduit à due proportion.

Cas n° 1 : salariés bénéficiant des exonérations sociales et fiscales

Le montant forfaitaire est de 1.500 € nets de charges sociales et d’impôts sur le revenu, pour les salariés présents au 16 novembre 2021 ayant perçu au cours des douze mois précédant le 30 novembre 2022, une rémunération brute inférieure à trois fois la valeur annuelle du salaire minimum de croissance (SMIC) correspondant à la durée de travail prévue au contrat et à la durée de présence dans l’entreprise, soit pour un temps plein : ((1.554,58 \*1) + (1.603,12 \*4) + (1645,58 \*3) + (1678,95 \*4)) \* 3 = 19.619,60 \*3 = 58.859,00 €.

Cas n° 2 : salariés ne bénéficiant pas des exonérations CSG-RDS et fiscales

Le montant forfaitaire est de 1.500 € bruts est soumis à CSG et RDS et impôt sur le revenu pour les salariés présents au 16 novembre 2021, ayant perçu au cours des douze mois précédant le 30 novembre 2022, une rémunération brute supérieure ou égale à trois fois la valeur annuelle du salaire minimum de crissance (SMIC) correspondant à la durée de travail prévue au contrat et à la durée de présence dans l’entreprise, soit pour un temps plein : ((1.554,58 \*1) + (1.603,12 \*4) + (1645,58 \*3) + (1678,95 \*4)) \* 3 = 19.619,60 \*3 = 58.859,00 €.

PERCO :

La Direction a entendu le souhait de la Délégation de l’abondement du PERCO à un plafond de **350 €**. Elle est en accord avec cette demande sous réserve d’un versement inital de la part des salariés à hauteur 120€ , condition pour obtenir l’abondement à 250 %.

Gratification/ Forfait équipement bureau

L’employeur offre 400 € par personne à redistrubuer entre ;

1. Une enveloppe forfaitaire afin de s’équiper dans le cadre du télétravail (siège, bureau, repose-pieds, rehausseur d’écran…) sur présentation de justificatifs. Cette subvention a pour but de prévenir les risques de santé au travail des collaborateur-trice.s.
2. Une dotation au budget des œuvres sociales, montant qui sera versé au CSE de l’UES SFS/SLS, conformément aux règles d’éligibilité arrêtées par le CSE. Le CSE définira en toute indépendance l’utilisation de cette somme pour le financement d’œuvres sociales et culturelles.

Contribution au CSE :

La dotation au CSE de l’UES SFS/SLS restera à 1% cette année, en ligne avec les dotations au sein du Groupe.

Formation professionnelle :

La direction accepte le principe d’un bonus temps de formation en e-learning pendant le temps de travail, à hauteur de 4h par semestre, soit l’équivalent d’ une journée sur une année.

Les conditions pour la mise en place sont les suivantes :

* Information préalable et accord du Management
* Formation accessible sur la plateforme d’apprentissage SIEMENS

Un effort toujours significatif en matière de Qualité de vie et bien-être au travail :

**Extension du Home Office**

Désormais généralisé à tous les départements, avec mise à disposition de l’équipement nécessaire et de la charte organisationnelle associée.

**Maintien de la prestation Nutritionniste**

Seule entité du Groupe à proposer cette prestation, très appréciée et suivie par une majorité de collaborateurs, une nouvelle session de 6 mois sera proposée.

Si la situation sanitaire le permet :

* **Maintien de la prestation des massages**
* **CHORALE**

Durée effective et organisation du temps de travail :

**Journée de solidarité**

La journée de solidarité sera le Lundi de Pentecôte sera accordée comme fériée et chômée.

**Jours RTT employeurs**

Nous validons les propositions faite dans l’accord Nouvel Aménagement du temps de travail.

**IV - POSITION DEFINITIVE ET DECISIONS POUR 2022– 2023**

**Enveloppe d’augmentation globale**

De **4 %** comprenant les augmentations individuelles au mérite sur le salaire base fixe et./ou variable et sur l’ancienneté pour l’exercice 2021/2022.

La date d’effet des augmentations sera au mieux le 1er avril 2023 sous réserve de signature de l’accord et de respect des délais techniques pour l’implémentation en paie des mesures salariales.

**Prime de Partage de la Valeur**

Dans le cadre de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat qui crée notamment la prime de partage de la valeur (PPV), les parties conviennent d’un versement de cette prime de 1500€ en décembre 2022, selon les modalités suivantes :

1. Salariés bénéficiaires

Le présent engagement est applicable à tous les salariés de Siemens SAS présents à la date de signature de l’accord versement soit au 05 décembre 2022.

Sont considérés comme présents au sens de l’accord, les salariés absents dans le cadre des congés suivants :

- Congé de maternité, de paternité ou d’adoption ;

- Congé parental d’éducation, qu’il soit à temps plein ou à temps partiel ;

- Congé pour enfant malade ;

- Congé de présence parentale ;

- Congé acquis par don de jours de repos pour enfant gravement malade

- Congé pour formation syndicale

Les intérimaires mis à disposition de Siemens SAS à la date de la signature de cet engagement (date signature de l’accord) sont également bénéficiaires de cette prime exceptionnelle. Siemens SAS communiquera aux entreprises de travail temporaires cet engagement donnant lieu à l’attribution d’une prime, l’identité des salariés intérimaires concernés ainsi que le montant de la prime afin que l’entreprise de travail temporaire puisse effectuer le paiement de la prime à ses salarié concernés.

1. Montant de la prime et régime social et fiscal de la prime

Le bénéfice des exonérations sociales et fiscales est réservé à la prime attribuée aux salariés ayant perçu au cours des douze mois précédant son versement une rémunération inférieure à trois fois la valeur annuelle du salaire minimum de croissance correspondant à la durée de travail prévue au contrat et à la durée de présence dans l’entreprise.

Pour les salariés n’ayant pas été présents sur la totalité des 12 derniers mois, un prorata temporis de la valeur annuelle du SMIC sera appliqué pour évaluer l’éligibilité à la désocialisation et défiscalisation de la prime. Si le bénéficiaire n’a pas été présent durant toute cette période, ou a été absent pour un motif autre que ceux visés ci-avant, le montant de sa prime est réduit à due proportion.

Cas n° 1 : salariés bénéficiant des exonérations sociales et fiscales

Le montant forfaitaire est de 1.500 € nets de charges sociales et d’impôts sur le revenu, pour les salariés présents au 16 novembre 2021 ayant perçu au cours des douze mois précédant le 30 novembre 2022, une rémunération brute inférieure à trois fois la valeur annuelle du salaire minimum de croissance (SMIC) correspondant à la durée de travail prévue au contrat et à la durée de présence dans l’entreprise, soit pour un temps plein : ((1.554,58 \*1) + (1.603,12 \*4) + (1645,58 \*3) + (1678,95 \*4)) \* 3 = 19.619,60 \*3 = 58.859,00 €.

Cas n° 2 : salariés ne bénéficiant pas des exonérations CSG-RDS et fiscales

Le montant forfaitaire est de 1.500 € bruts est soumis à CSG et RDS et impôt sur le revenu pour les salariés présents au 16 novembre 2021, ayant perçu au cours des douze mois précédant le 30 novembre 2022, une rémunération brute supérieure ou égale à trois fois la valeur annuelle du salaire minimum de crissance (SMIC) correspondant à la durée de travail prévue au contrat et à la durée de présence dans l’entreprise, soit pour un temps plein : ((1.554,58 \*1) + (1.603,12 \*4) + (1645,58 \*3) + (1678,95 \*4)) \* 3 = 19.619,60 \*3 = 58.859,00 €.

**PERCO :**

L’abondement au Perco sera renouvelé et porté à un plafond de **350€** à l’identique de l’exercice précédent avec un abondement à **250%.** Le salarié devra donc verser au minimum **120€** et ainsi marquer son effort à contribuer dans la société pour bénéficier de l’abondement maximum de 300€ bruts.

**Gratification supplémentaire**

Après pérennisation de cette dotation, l’employeur versera cette année une gratification supplémentaire d’un montant de 400 €. Ce montant sera versé au budget des œuvres sociales au CSE de l’UES SFS/SLS.

Le CSE définira en toute indépendance l’utilisation de cette somme pour le financement d’œuvres sociales et culturelles.

Prime Mobilité durable

Remboursement à hauteur de **75% des frais de transports en commun** à partir du 1er janvier 2023.

Augmentation du ticket restaurant

Augmentation des titres restaurant à **8,50 euros** avec la répartition suivante :

* **4,50€ Employeur**
* **4€ Salarié.e.s**

Applicable au 1er mars 2023.

**Contribution au CSE**

La Direction maintient sa dotation de 1 % pour l’exercice 2022/2023

**Formation Professionnelle**

La direction accepte le principe d’un bonus temps de formation en e-learning pendant le temps de travail, à hauteur de 4h par semestre, soit l’équivalent d’ une journée sur une année.

Les conditions pour la mise en place sont les suivantes :

* Information préalable et accord du Management
* Formations accessibles sur la plateforme d’apprentissage SIEMENS

Mise en place par la direction d’une **formation e-learning annuelle et obligatoire** soit dans le cadre de la **prévention du harcèlement et du sexisme ordinaire au travail.**

**Qualité de vie et bien-être au travail**

**Extension du HOME OFFICE**

Désormais généralisé à tous les départements, avec mise à disposition de l’équipement nécessaire et de la charte organisationnelle associée.

**Maintien de la prestation NUTRITIONNISTE**

Seule entité du Groupe à proposer cette prestation, très appréciée et suivie par une majorité de collaborateurs.

**Maintien de la prestation des MASSAGES et de la CHORALE** si la situation sanitaire le permet.

**ARTICLE V - EPARGNE SALARIALE**

**V - 1 . Intéressement**

Après avoir versé les fruits du premier avenant à l’accord 2021 / 2024, l’année 2023 permettra de conclure un avenant à cet accord d’intéressement de l’UES entre les Sociétés SFS et SLS, avec détermination de nouvelles valeurs pour les objectifs fixés.

**ARTICLE VI - L’EMPLOI**

**Perspectives de recrutement et/ou recrutements en cours :**

Stabilisation de l’effectif et des entrées

Quelques remplacements programmés et en cours de recherche :

* Responsable Sales
* Ingénieur commercial (St. Priest et Paris)
* Responsable Customer Service
* Ingénieur Commercial Spécialiste Du Secteur Médical
* Compliance IT
* 3 Postes en comptabilité

Le remplacement des départs est toujours soumis à autorisation de COF maison-mère avec accord explicite.

Quelques contrats à durée déterminée sont nécessaires pour faire face aux départs rapides, aux problèmes d’absentéisme existant toujours dans certains services.

Les contrats d’intérim, très exceptionnels, répondront aux retards de l’organisation liés aux exigences du projet CMS ou autres.

D’autre part, dans le cadre de l’implémentation du projet CMS, il est toujours fait appel à des contrats à durée déterminée pour permettre l’implication et la contribution des équipes opérationnelles de certains départements.

En revanche, la Direction préconise de nouveau de continuer à développer l’automatisation de certaines tâches.

La politique des apprentis et des stagiaires est maintenue.

## ARTICLE VII - DUREE ET APPLICATION DE L’ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de un an et prend effet au 1er janvier 2023.

## ARTICLE VIII - PUBLICITE DE L’ACCORD

Le présent accord sera déposé en trois exemplaires dont un format électronique à la Direction Départementale du travail et de l’emploi et un exemplaire au secrétariat-greffe de Prud’hommes.

Fait à Saint-Denis, le 22/12/2022

En 3 exemplaires originaux

Pour l’entreprise, représentée par Monsieur XXXX

Pour le Syndicat CFTC, représenté par Madame XXXX