

TEXTES SIGNES PAR LE GIMM

Convention collective du 31 mai 1985

Applicable à compter du 1^{er} septembre 1985

DISPOSITIONS GENERALES

CONVENTION COLLECTIVE DU 31 MAI 1985

modifiée par avenant du 14 février 1994

applicable à compter du 1er avril 1994

DISPOSITIONS GENERALES

	<u>Articles</u>
Champ d'application	1
Durée de la convention	2
Révision	3
Dénonciation	4
Droit syndical	5
Commission paritaire - Autorisation d'absence	6
Congrès syndicaux	7
Congé de formation économique, social et syndical	7 bis
Délégués du personnel	8
Comité d'entreprise - Comité de groupe	9
Elections des représentants du personnel	10
Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	11
Embauchage	12
Durée du travail	13
Heures supplémentaires	14
Hygiène et Sécurité	15
Apprentissage	16
Formation professionnelle	17
Problèmes généraux de l'emploi	18
Rupture du contrat	19
Personnes handicapées	20
Prévoyance	20 bis
Différends collectifs - Conciliation	21
Avantages acquis	22
Dispositions finales	23
Date d'application	24
Dépôt à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi	25
Adhésion	26
Mise à disposition de la convention collective	27

CONVENTION COLLECTIVE
des Industries Mécaniques, Microtechniques et Connexes
du Département du Doubs

Conclue entre :

- Le Groupe des Industries Mécaniques, Microtechniques et Connexes du Département du Doubs, sauf l'arrondissement de Montbéliard, exception faite des cantons de Maîche et du Russey,

et :

- L'Union Départementale des Syndicats CFTC du Doubs de la Métallurgie,
- L'Union Départementale des Syndicats Confédérés CGT -FO de la Métallurgie,
- Le Syndicat des Cadres de la Métallurgie CFE -CGC,
- L'Union Mines Métaux CFDT de Franche -Comté.

Article 1 - Champ d'application

La présente convention, conclue en application de la loi du 13 novembre 1982, titre III du Livre 1^o du Code du Travail, règle les rapports entre employeurs et salariés des deux sexes (à l'exception des ingénieurs et cadres régis par la convention collective nationale Interprofessionnelle du 13 mars 1972 modifiée) occupés dans les établissements adhérant au GIMM et qui sont inclus dans les champs d'application prévus ci-dessous :

- Champ d'application géographique : arrondissement de Besançon et de Pontarlier, ainsi que les cantons de Maîche et du Russey de l'arrondissement de Montbéliard.
- Champ d'application professionnel : activités déterminées par référence à la nomenclature des activités instaurées par le décret n^o 73 -1306 du 9 novembre 1973.

La liste de ces activités est annexée à la présente convention.

Un avenant détermine les conditions d'application du présent texte aux travailleurs à domicile.

Article 2 - Durée de la convention

La présente convention est conclue pour un an à compter de la date de sa signature et se poursuivra par tacite reconduction pour une durée indéterminée, sauf dénonciation comme il est précisé ci-dessous.

Article 3 - Révision

Chaque partie signataire peut demander la révision des dispositions de la présente convention. Cette demande de révision devra, en même temps et par lettre recommandée avec accusé de réception, être portée à la connaissance des autres parties signataires. Elle indiquera les dispositions mises en cause et devra être accompagnée de propositions écrites, afin que les pourparlers puissent commencer sans retard et dans un délai qui ne pourra excéder un mois après réception de la lettre recommandée. Pendant toute la durée de la discussion, les parties s'engagent à ne provoquer aucune fermeture d'établissement ou cessation de travail motivée par les points sujets à révision. Les dispositions soumises à révision doivent faire l'objet d'un accord dans un délai de 1 mois, à dater de la réception de la lettre recommandée. Passé ce délai, si aucun accord n'est intervenu, les discussions cesseront.

Article 4 - Dénonciation

Chaque partie signataire de la convention aura la possibilité de dénoncer l'ensemble du présent contrat et devra signifier par lettre recommandée avec accusé de réception cette dénonciation aux autres parties. La dénonciation prendra effet 3 mois après la date de la lettre recommandée.

La partie, qui dénoncera la convention, devra accompagner la lettre de dénonciation d'un nouveau projet de convention collective, afin que les pourparlers puissent commencer sans retard dès la dénonciation.

Article 5 - Droit syndical

L'observation des lois s'impose à tous les citoyens, les parties contractantes reconnaissent la liberté mutuelle d'opinion, ainsi que le droit pour les travailleurs d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel, constitué en vertu du titre I du Livre IV du Code du Travail.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, l'origine, le sexe, les mœurs, la situation de famille, l'appartenance à une ethnie, une nation, une race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, l'exercice normal du droit de grève, les convictions religieuses ou, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail, l'état de santé ou le handicap du salarié pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauche, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, l'avancement, la conduite ou la répartition du travail, la formation professionnelle, les mesures de discipline ou de licenciement.

De même, les salariés s'engagent à ne pas prendre en considération dans le travail les opinions de leurs camarades de travail, leurs origines raciales, ou leur adhésion à tel ou tel syndicat.

Les employeurs s'engagent à n'exercer aucune pression sur le personnel pour l'adhésion à tel ou tel syndicat.

Dans les entreprises, il sera fait application du chapitre II du titre I du livre IV du Code du Travail.

L'exercice du droit syndical ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois.

Si une des parties contractantes constate qu'il a été porté atteinte à la liberté syndicale, le litige, s'il ne peut être réglé entre employeurs et salariés ou entre les parties contractantes, pourra, avant d'être porté devant le tribunal compétent, être soumis à la commission de conciliation prévue à l'article 21 qui s'emploiera à reconnaître les faits et à apporter aux cas litigieux une solution équitable. Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

Article 6 - Commission paritaire - autorisation d'absence

Au cas où, en vue de l'application de la présente convention, les organisations d'employeurs et de salariés signataires décideraient de tenir une commission paritaire durant les heures de travail des salariés appelés à en faire partie, une autorisation d'absence sera accordée par l'employeur dans les limites fixées ci-après :

- 5 participants par organisation syndicale.

Les délégués salariés, assistant à ces réunions, ne devront subir aucune perte de salaire .

Article 7 - Congrès syndicaux

Le salarié porteur d'une convocation écrite nominative, de son organisation syndicale, présentée au moins une semaine à l'avance, pourra demander au chef d'entreprise une autorisation d'absence non rémunérée, mais non imputable sur les congés payés, pour assister au congrès de son organisation syndicale.

Dans tous les cas, les salariés s'efforceront, en accord avec leur employeur, de réduire au minimum les

perturbations que leur absence pourrait apporter à la marche générale de l'entreprise.

Dans les entreprises, où il existe des avantages fonction de l'assiduité, les absences ainsi autorisées n'entraîneront pas la perte de ces avantages pour une période autre que la période d'absence.

Article 7 bis - Congé de formation économique, sociale et syndicale

Il sera fait application des dispositions légales relatives au congé de formation économique, sociale et syndicale. Dans les entreprises occupant au moins 10 salariés, le ou les congés doivent donner lieu à une rémunération par les employeurs à hauteur de la contribution légale.

Article 8 - Délégués du personnel

Dans chaque établissement inclus dans le champ d'application de la présente convention et occupant plus de 10 salariés, il est institué des délégués titulaires et des délégués suppléants, dans les conditions prévues par les dispositions légales du titre II du livre IV du Code du Travail.

Dans les établissements comptant de cinq à dix salariés, il pourra être désigné un titulaire et un suppléant, si la majorité des intéressés le réclame au scrutin secret.

Les délégués pourront, sur leur demande, se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale. Ce représentant devra pouvoir justifier d'un mandat régulier de son organisation.

Le nombre des délégués est fixé selon les dispositions légales en vigueur.

Il sera fait application des dispositions légales relatives à la mise en place des délégués du site.

Article 9 - Comité d'entreprise - Comité de groupe

Pour la réglementation des comités d'entreprise et des comités de groupe, pour le financement des œuvres sociales et culturelles gérées par les comités d'entreprise, ainsi que pour le versement de la subvention de fonctionnement fixée à 0,2 %, les parties se réfèrent aux dispositions du titre III du livre IV du Code du Travail.

Le temps passé aux séances du comité pour les membres présents est payé comme temps de travail effectif.

Le temps passé aux séances du comité central sera indemnisé dans des conditions analogues à celles

fixées pour l'assistance aux séances du comité d'établissement ; le temps passé aux séances du comité central n'est pas compris dans la limite du temps dont disposent les membres du comité pour l'exercice régulier de leur mandat, soit 20 heures par mois.

Article 10 - Elections des représentants du personnel

Préparation des élections

Dans les entreprises visées par la réglementation relative à la représentation du personnel, les élections auront lieu à l'initiative de l'employeur ou dans le mois qui suit la demande présentée par une organisation syndicale.

Le chef d'entreprise devra procéder aux formalités préalables aux élections des représentants du personnel un mois au moins avant l'expiration du mandat.

A cet effet, les organisations syndicales seront invitées, par voie d'affichage, à négocier le protocole d'accord préélectoral et à présenter des listes de candidats.

La liste des électeurs et des éligibles sera affichée.

Les réclamations au sujet de ces listes devront être formulées dans les trois jours suivant l'affichage.

Les candidatures au premier tour et au second tour devront être déposées auprès de la direction, au plus tard deux jours francs avant la date fixée pour les élections.

Le vote a lieu pendant les heures de travail. En cas de travail en équipes successives, des dispositions seront prises afin de faciliter les opérations électorales.

Le temps passé au vote sera rémunéré comme temps de travail.

Un emplacement sera réservé pendant la période prévue pour les opérations électorales pour l'affichage des communications concernant celles-ci.

Bureau de vote

Chaque bureau électoral est composé de deux électeurs les plus anciens dans l'établissement, fraction d'établissement ou collège et du plus jeune, présents à l'ouverture du scrutin et acceptant. La présidence appartiendra au plus ancien.

Organisation du vote

Le vote a lieu à bulletins secrets dans les urnes placées à l'endroit le plus favorable et en présence du bureau de vote. Les salariés passeront dans un isolement pour mettre le bulletin dans une enveloppe qui sera mise à leur disposition.

Les bulletins, ainsi que les enveloppes d'un modèle uniforme devront être fournis en quantité suffisante par l'employeur qui aura également à organiser les isolements.

Dans chaque collège électoral, deux votes distincts auront lieu, l'un pour les représentants titulaires, l'autre pour les représentants suppléants. Lorsque ces deux votes seront "simultanés", des bulletins et enveloppes de couleurs différentes ou présentant un signe distinctif pourront être prévus.

En vue d'assurer le caractère public du scrutin, chaque liste pourra désigner à la direction, 24 heures à l'avance, un candidat ou un membre du personnel pour assister aux opérations électorales.

Les salariés ainsi désignés pour assister aux opérations de scrutin ne devront subir de ce fait aucune réduction de salaire.

Vote par correspondance

Les salariés, qu'une absence justifiée connue 7 jours francs avant l'élection mettrait dans l'impossibilité de voter dans l'établissement, voteront par correspondance.

Dans ce cas, les candidatures devront être déposées au plus tard 5 jours francs avant la date fixée pour les élections.

Le vote par correspondance aura lieu obligatoirement sous double enveloppe, l'enveloppe intérieure ne devant porter aucune inscription de reconnaissance.

Les enveloppes de vote par correspondance parvenues dans les délais seront remises avant la fin du scrutin au bureau de vote qui procédera à leur ouverture et au dépôt des enveloppes intérieures dans les urnes.

Article 11 - Comités d'hygiène de sécurité et des conditions de travail

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont régis par les dispositions du chapitre VI du titre III du livre II du Code du Travail.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les délégués du personnel sont investis des missions des CHSCT et reçoivent la formation prévue à l'alinéa suivant.

Dans les entreprises ou établissements de moins de trois cents salariés, lorsqu'il existe un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les modalités de la formation nécessaire à l'exercice des missions des membres de ce comité, ainsi que les modalités de financement de cette formation, sont déterminées par le chef d'entreprise ou d'établissement après consultation de ses membres.

Article 12 - Embauchage

L'embauchage est effectué par la direction, conformément à la réglementation en vigueur et aux précisions indiquées ci-dessous.

Aucune des discriminations réprimées dans les conditions fixées par l'article 416 -3° du Code pénal ne pourra être faite à l'encontre des candidats à un emploi.

Le personnel sera tenu informé, par voie d'affichage, des catégories professionnelles dans lesquelles des postes sont vacants.

Au moment de pourvoir des postes vacants ou créés, le chef d'entreprise s'efforce d'y placer les membres qualifiés de son personnel avant de faire appel à des éléments extérieurs, sauf s'il s'agit de salariés bénéficiaires de dispositions législatives particulières. Exemple : handicapés et mutilés.

Les salariés, ayant été licenciés dans le cadre d'un licenciement collectif pour des raisons économiques, bénéficieront d'une priorité de réembauchage dans un délai d'un an à compter de la date de leur licenciement. Cette priorité est subordonnée à la condition que les intéressés aient manifesté le désir d'en user dans le délai de quatre mois à partir de leur départ de l'entreprise. L'entreprise informera les travailleurs ainsi concernés dès qu'un emploi sera disponible.

Cette priorité de réembauchage ne peut avoir pour effet de faire obstacle aux obligations légales de l'entreprise relatives aux priorités d'emploi.

Les employeurs peuvent recourir à l'embauchage direct. Toutefois, conformément aux dispositions légales, ils feront connaître leurs besoins en personnel à l'agence locale pour l'emploi.

L'engagement ne deviendra définitif qu'à l'expiration de la période d'essai et après avis d'aptitude du médecin du travail.

La visite médicale aura lieu autant que possible préalablement à l'embauchage. Pour les centres géographiquement isolés où le médecin ne se rend pas fréquemment, cette visite aura lieu au premier passage du praticien.

Article 13 - Durée du travail

La durée hebdomadaire du travail et la répartition de celle-ci sont réglées conformément aux dispositions légales réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Il sera notamment fait application des accords nationaux sur la réduction du travail dans les industries des métaux.

Article 14 - Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires, définies par application de la législation relative à la durée du travail, effectuées au-delà de la durée hebdomadaire légale du travail, ou de la durée considérée comme équivalente, supportent les majorations suivantes, prévues par la loi :

- 25 % du salaire horaire effectif pour les 8 premières heures supplémentaires
- 50 % de ce salaire horaire effectif pour les heures supplémentaires au-delà de la huitième.

Les majorations d'heures supplémentaires sont calculées sur le salaire effectif, conformément à la réglementation et la jurisprudence en vigueur.

Le décompte des heures supplémentaires se fait par semaine.

Les heures supplémentaires pourront être récupérées en partie ou en totalité selon les dispositions légales en vigueur.

Article 15 - Hygiène et sécurité

Les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions législatives et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail.

Les salariés s'engagent à utiliser correctement les dispositifs de sécurité ou de prévention mis à leur disposition.

Les dispositions légales relatives à la formation à la sécurité seront appliquées.

Dans la limite du possible, les produits mis à la disposition du personnel pour l'accomplissement des travaux seront inoffensifs pour la santé. En cas d'utilisation de produits nocifs, les employeurs veilleront à l'application stricte des mesures prévues par les textes concernant l'utilisation de ces produits. A défaut de réglementation, ils s'emploieront à réduire le plus possible les dangers et inconvénients pouvant résulter de la mise en oeuvre desdits produits.

Là où le travail le justifie, des moyens d'essuyage seront fournis en quantité suffisante au cours et sur le lieu du travail.

Dans la mesure du possible, et en l'absence de cantine, il est recommandé spécialement dans le cas de construction d'usines nouvelles, de prévoir un réfectoire pour le personnel.

Article 16 - Apprentissage

Les parties signataires affirment leur attachement au progrès de l'apprentissage et à son développement à tous les niveaux pour tous les métiers et pour tous les jeunes qui le souhaitent. Elles considèrent que la réalisation de tels objectifs implique un effort accru en matière d'information et d'orientation vers les filières de l'apprentissage.

Pour la promotion et l'application de l'apprentissage les entreprises ont un rôle tout particulier d'accueil et de formation qu'elles accomplissent notamment par l'action du maître d'apprentissage et, en coopération avec les centres de formation d'apprentis.

L'apprentissage est conçu comme une filière complète de formation initiale préparant à des diplômes nationaux et titres homologués. Il est apte à assurer l'entrée dans l'emploi à tous les niveaux, à favoriser la meilleure insertion et à permettre l'accès aux diverses voies de qualification et de déroulement de carrière.

Relevant de la formation initiale, l'apprentissage assure la formation des jeunes selon un programme préétabli par des procédures nationales.

Il diffère du contrat de qualification qui, en dehors du cadre de la première formation, est une formule de formation utilisée lorsque les possibilités de recours à l'apprentissage ou aux voies scolaires de formation ne sont pas réunies.

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier par lequel un employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à un jeune une formation professionnelle méthodique et complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en Centre de Formation d'Apprentis (CFA). L'apprenti s'oblige, en retour en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre la formation dispensée en Centre de Formation d'Apprentis (CFA) et en entreprise.

Dans le cadre du contrat d'apprentissage, le maître d'apprentissage est directement responsable de la formation de l'apprenti en assumant la fonction de tuteur. Au sein de l'entreprise le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences nécessaires à l'obtention du titre ou du diplôme préparé, en liaison avec le centre de formation d'apprentis.

L'employeur apporte à l'apprenti, au moment de la signature du contrat d'apprentissage, des éléments personnalisés d'information relatifs au déroulement de sa formation tant dans l'entreprise que dans le Centre de Formation d'Apprentis (CFA), à partir notamment des documents pédagogiques établis par le Centre de Formation d'Apprentis (CFA) et conformes aux annexes pédagogiques de la convention portant création du Centre de Formation d'Apprentis (CFA).

A défaut de dispositions conventionnelles plus favorables, la rémunération nette des apprentis ne peut être inférieure à la rémunération brute des contrats de qualification diminuée des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle imposées par la loi.

Article 17 - Formation professionnelle

La formation professionnelle est une démarche essentielle pour le développement individuel, l'acquisition d'une qualification, l'adaptation aux évolutions des emplois et de l'économie et le renforcement de la compétitivité des entreprises. A ce titre, un lien doit être fait entre la formation professionnelle, l'organisation du travail et la gestion prévisionnelle des emplois et des qualifications.

La conception de la formation professionnelle, sa mise en oeuvre et son succès concernent, dans le respect des prérogatives de chacun, les Pouvoirs Publics nationaux et régionaux, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés, chaque salarié, chaque entreprise, et tous ceux, membres de l'encadrement, tuteurs, formateurs, responsables de stages, qui y contribuent.

Les parties signataires confirment leur attachement pour :

- le maintien et le développement de la formation
- le congé individuel de formation dont les possibilités ont été élargies par l'institution d'un bilan de compétence auquel on peut accéder dans des conditions semblables au congé de formation
- le plan de formation qui demeure l'outil privilégié de l'entreprise pour investir dans ses ressources humaines
- la reconnaissance des qualifications en ayant en particulier recours aux procédures de validations des acquis en vigueur dans la branche professionnelle.

Article 18 - Problèmes généraux de l'emploi

Pour toutes les questions concernant les problèmes généraux de l'emploi et en particulier les mutations et reclassements à la suite de licenciements collectifs d'ordre économique, il convient de se reporter aux dispositions des accords nationaux sur les problèmes généraux de l'emploi, dont le texte est reproduit en annexe à la présente convention collective

Article 19 - Rupture du contrat

Lors de l'entretien préalable de licenciement, le salarié pourra faire application des dispositions légales relatives au conseil du salarié.

Article 20 - Personnes handicapées

Tous les employeurs occupant au moins 20 salariés, sont tenus d'embaucher des personnes handicapées, dans la proportion d'un certain pourcentage de leur effectif.

Toutefois, les employeurs peuvent s'acquitter de cette obligation

- soit partiellement en passant des contrats de sous-traitance, de fournitures ou de prestations de services avec des établissements de travail protégé
- soit en totalité en versant une contribution annuelle forfaitaire à l'AGEFIPH ou en appliquant un programme en faveur des travailleurs handicapés.

Les conditions d'emplois et de travail des travailleurs handicapés doivent être conformes aux prescriptions législatives et réglementaires applicables dans les entreprises à cette catégorie de salariés et, plus spécialement, aux dispositions prévues à ce sujet par le Co de du Travail (section II, chapitre III, titre II du livre III).

L'application des garanties de rémunération effective aux travailleurs handicapés sera soumise aux dispositions prévues à l'article 20 de l'avenant Mensuels.

Article 20 bis - Prévoyance

Les entreprises s'efforceront de mettre en place un régime de prévoyance destiné à améliorer la protection sociale de l'ensemble de leur personnel. La couverture des risques maladies et accidents du travail devant être à cet égard privilégiée.

Article 21 - Différends collectifs - conciliation

Les différends collectifs nés de l'application de la présente convention, qui n'auraient pu être réglés directement sur le plan de l'entreprise, seront soumis par la partie la plus diligente à une commission paritaire professionnelle de conciliation.

Cette commission sera composée de deux représentants de chaque organisation syndicale de salariés signataires de la présente convention et d'un nombre égal d'employeurs. La composition de la commission pourra varier suivant les litiges et les catégories de salariés intéressés.

La commission de conciliation devra se réunir et faire connaître ses conclusions dans un délai maximum de huit jours francs à partir de la réception de la lettre recommandée émanant de la partie la plus diligente et demandant sa convocation ; cette lettre devra indiquer de façon précise et détaillée l'objet du différend et la clause de la convention à laquelle il se rapporte.

La convocation de la commission devra être faite par la chambre syndicale patronale, dès réception de la lettre recommandée.

Lorsqu'un accord est intervenu devant la commission, un procès verbal en est immédiatement dressé ; il est signé des membres présents de la commission ainsi que des parties ou de leurs représentants.

Si l'accord n'intervient pas devant la commission, un procès verbal est signé dans les mêmes conditions, précisant les points sur lesquels le différend persiste.

Afin que la commission puisse effectuer rapidement et dans les conditions normales la tentative de conciliation, les parties en cause s'engagent à ne procéder à aucune fermeture d'établissement ou cessation de travail, avant que la commission n'ait fait connaître ses conclusions.

Article 22 - Avantages acquis

La présente convention ne peut être en aucun cas la cause de restrictions des avantages acquis antérieurement à la date de la signature de celle-ci, par le salarié, dans l'établissement qui l'emploie.

Les clauses de la présente convention remplaceront celles de tous les contrats existants, y compris les contrats écrits, chaque fois que celles-ci seront moins avantageuses pour les salariés ou équivalentes.

Les dispositions de la présente convention ne font pas obstacle au maintien des usages plus favorables reconnus dans certaines entreprises.

Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises, à la suite d'usage ou de convention.

Article 23 - Dispositions finales

Les parties contractantes veilleront à la stricte observation par leurs adhérents des dispositions ci-dessus et prendront toutes mesures utiles pour en assurer le respect intégral.

Article 24 - Date d'application

La présente convention collective annulera et remplacera tous les textes et accords collectifs conclus précédemment dans les Industries Mécaniques, Microtechniques et Connexes du Département du Doubs, à compter du 1^{er} septembre 1985.

Article 25 - Dépôt a la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi

Le texte de la présente convention sera déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi, conformément à l'article L 132-10 du Code du Travail.

Article 26 - Adhésion

Conformément à l'article L 132-9 du Code du Travail, toute organisation syndicale ou tout employeur qui n'est pas partie au présent accord, pourra y adhérer ultérieurement. Cette adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion à la direction départementale du travail où le dépôt de l'accord aura été effectué.

Article 27 - Mise à disposition de la convention collective

Conformément aux dispositions légales, un exemplaire de la convention collective doit être remis aux délégués syndicaux et au comité d'entreprise ainsi que le cas échéant aux délégués du personnel et aux comités d'établissements.

En outre, un exemplaire de ladite convention est mise à la disposition du personnel, dans chaque établissement. Un avis est affiché à ce sujet dans les lieux de travail, aux emplacements réservés aux communications destinées au personnel.