



Protocole d'Accord Négociations Annuelles Obligatoires

Maser Engineering

Année 2023

Entre

La Société Maser Engineering ayant son siège social au 6 rue Toulouse Lautrec 75017 Paris, représentée par M. Didier BOUTET, Gérant

Ci-après dénommée « la Société »,

D'une part

Et les organisations syndicales intéressées suivantes :

- Syndicat CFDT, représenté par M. Dany GOULOIS en sa qualité de Délégué Syndical
- Syndicat CGT, représenté par Monsieur Pascal SEL en sa qualité de Délégué Syndical

PREAMBULE

Le présent accord est conclu suite aux réunions de Négociations Annuelles Obligatoires qui se sont tenues les 15 septembre, 17 et 25 octobre, 9 et 16 novembre 2022.

Ces négociations et l'accord qui en est issu concernent l'ensemble du personnel de la Société, cadres et non cadres. Elles se sont déroulées sur la base des documents communiqués par la Direction et permettant notamment de faire une analyse comparée de la situation des femmes et des hommes.

Les discussions ont notamment porté sur les salaires, la mobilité des salariés, la durée et l'organisation du temps de travail, l'épargne salariale, la problématique d'égalité professionnelle Femmes / Hommes, la gestion de l'emploi et des compétences et la journée de solidarité.

En plus du présent accord, ont été discutés et mis à la signature :

- ✓ Un avenant à l'accord relatif au Plan d'Epargne Entreprise
- ✓ Un avenant à l'accord relatif Plan d'Epargne Retraite d'Entreprise Collectif (PERECO)
- ✓ Un avenant à l'accord relatif au Compte Epargne Temps

Par ailleurs, compte tenu des modifications conventionnelles relatives à la protection sociale (Frais de Santé et Prévoyance) entrant en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2023, il a été discuté et mis à la signature :

- ✓ Un avenant à l'accord d'entreprise instituant le régime de Frais de Santé
- ✓ Un avenant à l'accord d'entreprise instituant un régime de prévoyance cadres et non cadres

mettant tous les deux fin aux dispositions antérieures afin que de nouvelles dispositions en conformité avec la convention collective puissent être mises en place à compter du 1^{er} janvier 2023.

L'ensemble des dispositions ci-dessous fixées viennent s'ajouter à la Prime de Partage de la Valeur versée en octobre 2022 conformément à l'accord d'entreprise signé le 21 octobre 2022.

REVENDEICATIONS SYNDICALES

Les revendications des syndicats ont été :

CGT

- ✓ *Augmentation générale des salaires de 3%.*
- ✓ *Augmentation des indemnités de déplacement*

Protocole d'accord NAO

PS. 06
h



- ✓ Attribution d'un véhicule de Société aux salariés en grands déplacements
- ✓ Mise en place d'une prime de partage de la valeur

CFDT

- ✓ Augmentation de 10% pour les salaires de base inférieurs à 1800 €, de 8% pour les salaires de base compris entre 1801 € et 3000 € bruts, et de 5% pour les salaires de base supérieurs à 3000 € bruts
- ✓ Portabilité de la Mutuelle sur 2 ans pour les départs en retraite
- ✓ Augmentation de la participation de l'employeur au financement de la retraite complémentaire pour la passer à 9,45 % sur la partie sécurité sociale plafonnée et 6,516% sur la complémentaire tranche I
- ✓ Mise en place d'un accord d'intéressement prévoyant la répartition de 8% du résultat d'exploitation à partir du 1er janvier 2023
- ✓ Augmentation de l'abondement aux versements volontaires réalisés par les salariés sur le Plan d'Epargne Entreprise pour le passer à 500 € et à 55,55% des versements volontaires
- ✓ Augmentation de l'abondement aux versements volontaires réalisés par les salariés sur le Plan d'Epargne Retraite d'Entreprise Collectif pour le passer à 300 € et à 60 % des versements volontaires
- ✓ Revalorisation des indemnités kilométriques pour les passer à 0,50 cts du km
- ✓ Mise en place de journées RTT pour les administratifs
- ✓ Versement d'indemnités de petits déplacements pour les sédentaires en établissement
- ✓ Revalorisation du Ticket Restaurant pour le porter à 9,25 € avec 5,55 € de participation employeur
- ✓ Augmentation de l'indemnité repas pour la passer à 10 €
- ✓ Augmentation du plafond de remboursement des petit déjeuner pour le porter à 8 €, déjeuner pour le porter à 20 € et dîner pour le porter à 22 €.
- ✓ Revalorisation de la dotation de la Société aux œuvres sociales du CSE pour la porter à 0,8%
- ✓ Passage de la prime de salissure à 8 € par semaine
- ✓ Mise en place d'un 13^{ème} mois pour tous les salariés en contrat à durée indéterminée ayant plus d'un an de présence étalé sur 4 ans à raison de 25 % par an.
- ✓ Revalorisation des Grands Déplacements avec un barème de 100 € pour la province, 130 € en région parisienne (départements 75, 92, 93, 94)

REPONSES AUX REVENDICATIONS ET PROPOSITIONS DE LA DIRECTION

- Rémunérations

La Direction ne retient pas l'option de fixer un pourcentage d'augmentation en fonction du niveau de salaire de base ou un pourcentage d'augmentation générale.

Compte tenu du contexte économique et social impacté par les différentes crises qui se sont succédées depuis la crise sanitaire liée à la COVID-19 et leurs conséquences sur la hausse du prix des matières premières et de l'énergie générant une inflation inédite depuis 40 ans, la Direction souhaite, à titre exceptionnel, et dans le cadre des dispositions des NAO 2023 visées par cet accord uniquement, mettre en place une évolution générale des salaires de base de 1,5% pour les salariés embauchés avant le 1^{er} juillet 2022, sous réserve qu'ils n'aient pas déjà bénéficié d'une réévaluation de leur salaire de base depuis avril 2022, et d'une évolution des salaires de base par mesures individuelles de 1 % en moyenne, toutes catégories confondues intégrant les promotions (0,5% hors promotions). Cette dernière augmentation concernerait les salariés ayant été embauchés avant le 1^{er} avril 2022 sous réserve qu'ils n'aient pas déjà bénéficié d'une réévaluation de leur salaire de base depuis avril 2022.

La Direction ne souhaite par ailleurs pas donner suite à la revendication relative à l'octroi d'un 13^{ème} mois qui impliquerait une augmentation conséquente de sa masse salariale et la pénaliserait en termes de compétitivité face à la concurrence.

- Prime de Partage de la Valeur (PPV)

Une prime de partage de la Valeur ayant été versée en octobre 2022, la Direction ne prévoit pas de nouveau versement en 2023 afin de concentrer ses actions sur l'augmentation des salaires.

- Prime de fidélité versée suite à l'embauche d'anciens alternants

La Direction souhaite renouveler le principe de verser une prime de fidélité aux alternants ayant réalisé leur alternance au sein de Maser Engineering et embauchés à l'issue en CDD ou CDI.



MASER ENGINEERING

- Cotisations retraites

La répartition des cotisations retraite entre la Société et les salariés ayant été revue en 2020 et 2021, la Société ne souhaite par revoir à nouveau cette répartition.

- Indemnité salissure

La Direction souhaite maintenir la prime de salissure à son niveau actuel. Elle ne donne pas suite à la demande d'augmentation de cette indemnité

- Revalorisation de l'Indemnité de Grands Déplacements

Ayant conscience de l'augmentation du coût de la vie qui a un impact direct pour les collaborateurs en déplacement, la Société accède à la demande de faire évoluer à nouveau le barème des Indemnités de Grands Déplacements en métropole en vigueur, et de prévoir un barème spécifique pour les déplacements sur Paris (dept 75) et sur les départements 92, 93 et 94.

Pour autant, elle ne peut aller jusqu'aux montants demandés par les organisations syndicales.

Quant à la généralisation des véhicules de Société aux salariés en Grands déplacements, ce seul critère ne peut justifier l'attribution de véhicules qui restera dépendante du poste et de la fonction occupés.

- Indemnités kilométriques

Bien consciente de l'évolution actuelle des prix du carburant, la Direction accède à la demande d'augmenter l'indemnisation kilométrique. Elle souhaiterait la porter à 0,38 € du kilomètre.

- Versement d'indemnités de petits déplacements pour les salariés sédentaires en établissement

La Direction rappelle que les salariés non sédentaires bénéficient d'indemnités de déplacements. De ce fait, il ne peut être envisagé de nouvelles dispositions qui impliqueraient de supprimer ces indemnités. Elle ne donne donc pas suite à la demande.

- Indemnités repas

La valeur de l'indemnité repas dite « panier » est en lien avec la valeur du Minimum Garanti fixée par des dispositions législatives. La Direction rappelle que depuis décembre 2021, l'indemnité de repas petit déplacement a évolué de 7,94 % pour être portée à 9,85 €. Et si ce Minimum Garanti évolue, l'indemnité repas évoluera de la même façon.

En conséquence, la Direction ne souhaite pas mettre en place d'autres dispositions.

De plus, elle s'engage à revoir les barèmes de remboursement sur notes de frais des dépenses liées aux petits déjeuners, déjeuners et dîner sans pour autant que le barème de ces remboursements fasse l'objet d'un accord d'entreprise.

- Revalorisation des Titres Restaurant

Les indemnités de repas petits déplacements ayant été réévaluées au cours de l'année 2022, la Direction souhaite également revoir la valeur des Titres Restaurant dont la dernière réévaluation date de 2021 pour porter celle-ci à 9€ par titre.

- Mise en place d'un accord d'intéressement

La Direction ne souhaite pas mettre en place un accord d'intéressement. Toutefois, elle propose de renouveler pour l'année 2022 un système d'abondement aux versements volontaires effectués par les salariés sur le Plan d'Epargne Entreprise et/ou sur le Plan d'Epargne Retraite d'Entreprise Collectif.

- Plan d'Epargne Retraite d'Entreprise Collectif (PERECO)

La Direction souhaite renouveler l'opération liée à l'abondement des sommes versées par les salariés sur le Plan d'Epargne Retraite d'Entreprise Collectif sans pour autant augmenter celui-ci. Elle propose de maintenir les dispositions actuellement applicables. Ainsi l'abondement correspondant à 50 % du montant des versements volontaires des salariés serait donc plafonné à 200 € bruts annuels.

- Plan d'Epargne Entreprise

La Direction souhaite renouveler l'opération liée à l'abondement des sommes versées par les salariés sur le Plan d'Epargne Entreprise sans pour autant augmenter celui-ci. Elle propose de maintenir les dispositions actuellement applicables. Ainsi, l'abondement correspondant à 50 % du montant des versements volontaires des salariés serait donc plafonné à 400 € bruts annuels.



MASER ENGINEERING

- Augmentation du budget des œuvres sociales

La Société ayant augmenté le financement du budget œuvres sociales en 2019, il n'est pas retenu de nouvelle augmentation pour 2023.

- Compte Epargne Temps

Afin de faciliter l'épargne de RTT, congés payés et/ou congés conventionnels, la Direction souhaite augmenter les plafonds de jours qui peuvent être épargner chaque année.

- Journée de solidarité

La Direction indique souhaiter positionner la journée de solidarité le lundi de Pentecôte soit le lundi 29 mai 2023 tout en prévoyant le régime pour les personnes travaillant le lundi de Pentecôte et donc étant considérées comme ayant répondu à la journée de solidarité.

- Mise en place de journées RTT pour les administratifs

Un système appelé REHS étant actuellement mis en place pour les salariés opérationnels, la Société n'envisage pas de mettre en place de nouvelles modalités d'organisation du travail sauf à ce que celles-ci remplacent l'accord REHS, ce qui n'est actuellement pas à l'ordre du jour.

- Mutuelle d'Entreprise et prévoyance

Compte tenu des nouvelles obligations conventionnelles impactant les régimes frais de santé et prévoyance la Direction souhaite se concentrer sur la mise en œuvre de ces nouveaux régimes et ne pas mettre en place de nouvelles obligations qui seraient liées à une portabilité de la Mutuelle pour les retraités, portabilité qui n'est pas prévue par des dispositions légales. Faire porter aux salariés la charge supplémentaire de cette portabilité serait inéquitable. En attendant la mise en place de ces nouvelles garanties, il est nécessaire de négocier un accord d'extinction pour mettre un terme, au 31 décembre 2022 aux régimes actuels de Mutuelle et de Prévoyance.

- Télétravail

En l'état actuel, la Direction ne souhaite pas mettre en place de modalités de télétravail autres que celles prévues, dans un cadre exceptionnel, par l'accord d'entreprise du 7 décembre 2020 relatif à l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail.

- Travail en fin de semaine

La Direction souhaite mettre en place un accord d'entreprise qui régira le statut particulier des salariés qui travaillent uniquement de week-end.

ARTICLE 1 – MESURES ARRETEES

Après échanges et discussions, un certain nombre de dispositions et mesures ont été arrêtées.

Compte tenu de celles-ci, un avenant au Plan d'Epargne Entreprise, un avenant au Plan d'Epargne Retraite d'Entreprise Collectif et un avenant à l'accord instituant le Compte Epargne Temps ont été négociés et mis à la signature. Cependant sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences, aucun accord n'a pu être trouvé.

Les parties signataires expriment leur accord sur :

- Rémunérations – augmentation générale des salaires

Il est retenu une évolution générale des salaires de base de 2 %. Cette augmentation est appliquée sur le salaire de base en vigueur au 1^{er} mars 2022 ou sur le salaire de base à l'embauche si cette embauche est postérieure au 1^{er} mars 2022.

Les salariés ayant bénéficié d'une réévaluation de leur salaire de base depuis le 1^{er} avril 2022 sont exclus de cette disposition.

Cette augmentation concerne tous les salariés, hors contrat d'alternance, embauchés en contrat à durée déterminée ou contrat à durée indéterminée avant le 1^{er} juillet 2022, étant précisé que ne sont pas prises en compte les éventuelles reprises d'ancienneté.

L'augmentation générale des salaires de base sera effective au 1^{er} janvier 2023.

29 D.G.
4



- Rémunérations – augmentation moyenne par mesures individuelles

Il est retenu une évolution du salaire de base par mesures individuelles de 2 % en moyenne, toutes catégories confondues, incluant les changements de poste et les promotions (1,5% hors promotion et changement de poste). Il est visé ici les changements de catégorie socio-professionnelle : passage de la catégorie ETAM à la catégorie Cadres, et l'évolution de coefficient fixée par des dispositions conventionnelles.

Cette enveloppe est définie par rapport à la masse salariale totale calculée sur le salaire de base de mars 2022 des salariés présents à cette date et encore présents à la date d'application de la revalorisation du salaire de base prévu au présent point. Elle intègre les augmentations individuelles déjà versées entre avril 2022 et décembre 2022.

Cette augmentation peut concerner les salariés, hors contrat d'alternance, embauchés en contrat à durée déterminée ou contrat à durée indéterminée avant le 1^{er} avril 2022.

Cette augmentation sera effective au 1^{er} janvier 2023.

- Prime de fidélité versée suite à l'embauche d'anciens alternants

Lorsque, à l'issue d'un contrat d'alternance (contrat d'apprentissage ou de professionnalisation) conclu au sein de la Société pour une durée déterminée, le titulaire dudit contrat est embauché directement à l'issue, dans la Société, en Contrat à Durée Indéterminée ou en Contrat à Durée Déterminée (autre que contrat d'alternance), il bénéficie, après le douzième mois d'exécution du contrat, d'une prime de fidélité. Le versement s'effectue donc le 13^{ème} mois suivant son embauche en CDD ou CDI.

Le montant de cette prime brute est égal à 5 % de la valeur annuelle de la rémunération annuelle garantie conventionnellement applicable au salarié au terme de son contrat d'alternance.

Si le salarié a bénéficié pendant ces 12 premiers mois d'exécution du contrat de travail en CDD ou CDI de primes exceptionnelles, de bonus ou de Primes Variables Sur Objectifs, la somme de ces primes sera déduite de la prime de fidélité à verser, à dû concurrence de son montant. Si la somme de ces primes est inférieure à la prime de fidélité, la différence sera versée au salarié.

Pour pouvoir bénéficier de cette prime, l'embauche en CDD (hors alternance) ou CDI devra avoir lieu entre le 1^{er} janvier 2023 et le 31 décembre 2026. De ce fait, la prime à laquelle le salarié aura droit pourra lui être versée jusqu'au 31 janvier 2028. Tout salarié embauché à l'issue de son alternance au-delà du 31 décembre 2026 ne pourra prétendre à cette prime.

- Indemnités de Grands Déplacements

Il y a déplacement lorsque le salarié accomplit une mission extérieure à son lieu habituel de travail qui l'amène à exécuter son travail sur un autre lieu d'activité – sans pour autant qu'il y ait mutation – et à supporter, à cette occasion, une gêne particulière et des frais inhabituels.

Le grand déplacement est celui qui, en raison de l'éloignement et du temps du voyage, empêche le salarié de rejoindre chaque soir son point de départ. Est considéré comme tel le déplacement sur un lieu d'activité éloigné de plus de 50 km du point de départ et qui nécessite un temps normal de voyage aller-retour supérieur à 2 h 30 par tout moyen de transport en commun, par utilisation du véhicule personnel du salarié ou de celui mis à sa disposition par la Société.

Le déplacement commence, sauf circonstances particulières, le matin du premier jour travaillé de la semaine et se termine l'après-midi du dernier jour travaillé de la semaine de déplacement.

Le montant de l'indemnité de Grand Déplacement pour chaque jour travaillé impliquant de ne pouvoir rejoindre le soir le point de départ variera en fonction de la durée de déplacement du salarié, ce en raison des règles d'exonération URSSAF, et du temps de déplacement.

- ✓ Les 3 premiers mois du déplacement impliquant de travailler à un même endroit :

82 € nets décomposés comme suit :

- 17,50 euros nets pour chacun des deux repas principaux
- 47 euros nets pour la nuitée, éloignement et petit déjeuner compris

- ✓ Du 3^{ème} mois et 1 jour à 24 mois de déplacements impliquant de travailler à un même endroit :

76,9 € nets décomposés comme suit :

- 16,50 euros nets pour chacun des deux repas principaux
- 43,90 euros nets pour la nuitée, éloignement et petit déjeuner compris

PS: DO
/



- ✓ Au-delà de 24 mois de déplacements impliquant de travailler à un même endroit :
63,3 € nets décomposés comme suit :
 - 13,60 euros nets pour chacun des deux repas principaux
 - 36,1 euros nets pour la nuitée, éloignement et petit déjeuner compris

Il est mis en place un barème spécifique pour les Grands Déplacements dont le site d'intervention est situé sur les départements 75, 92, 93 et 94.

Le montant de l'indemnité de Grand Déplacement pour chaque jour travaillé impliquant de ne pouvoir rejoindre le soir le point de départ variera en fonction de la durée de déplacement du salarié, ce en raison des règles d'exonération URSSAF, et du temps de déplacement. Ce barème est pour les départements 75, 92, 93 et 94 :

- ✓ Les 3 premiers mois du déplacement impliquant de travailler à un même endroit :
90 € nets décomposés comme suit :
 - 19,21 euros nets pour chacun des deux repas principaux
 - 51,58 euros nets pour la nuitée, éloignement et petit déjeuner compris
- ✓ Du 3^{ème} mois et 1 jour à 24 mois de déplacements impliquant de travailler à un même endroit :
82 € nets décomposés comme suit :
 - 16,50 euros nets pour chacun des deux repas principaux
 - 49 euros nets pour la nuitée, éloignement et petit déjeuner compris
- ✓ Au-delà de 24 mois de déplacements impliquant de travailler à un même endroit :
73,20 € nets décomposés comme suit :
 - 13,60 euros nets pour chacun des deux repas principaux
 - 46 euros nets pour la nuitée, éloignement et petit déjeuner compris

Pour le dernier jour de grand déplacement où le salarié rentre à son point de départ, il percevra uniquement une indemnité de repas grand déplacement dont le montant est fonction de la durée globale du déplacement selon le barème ci-dessus.

Ce barème entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2023.

- Indemnités kilométriques

A compter du 1^{er} janvier 2023, l'indemnité kilométrique versée pour indemniser un salarié qui utilise son véhicule personnel pour un déplacement professionnel sera de 0,38 €.

- Titres Restaurant

A compter du 1^{er} janvier 2023 la valeur des Titres Restaurant est portée à 9 € par Titre, attribué pour chaque jour travaillé, en maintenant la participation de la Société à 60%, soit un montant à charge de la Société de 5,40 € par Titre Restaurant.

Il est rappelé que l'attribution de Titres Restaurant ne peut se cumuler avec l'indemnisation des frais de repas sur présentation d'une note de frais, l'indemnité de panier, de repas ou avec la prise en charge en direct des repas par la Société.

- Compte Epargne Temps

Un avenant à l'accord relatif au Compte Epargne Temps a été négocié en parallèle afin de revoir le nombre de jours qui peuvent être épargnés.

Cet avenant a été signé le 16 novembre 2022.

- Plan d'Epargne Entreprise

Un avenant au Plan d'Epargne Entreprise a été négocié en parallèle afin de mettre en place de nouvelles modalités d'abondement de la Société aux versements volontaires effectués par les salariés. Cet avenant a été signé le 16 novembre 2022.

- Plan d'Epargne Retraite d'Entreprise Collectif (PERECO)

Un avenant au Plan d'Epargne Retraite d'Entreprise Collectif a été négocié en parallèle afin de mettre en place de nouvelles modalités d'abondement de la Société aux versements volontaires effectués par les salariés. Cet avenant a été signé le 16 novembre 2022.

PS. D. G.
K



- Mutuelle

Un avenant à l'accord d'entreprise instituant un régime complémentaire de remboursement « Frais de Santé » a été négocié en parallèle afin de mettre un terme, au 31 décembre 2022, au régime actuellement en vigueur. Cet avenant a été signé le 16 novembre 2022.

- Prévoyance

Un avenant à l'accord d'entreprise instituant un régime de prévoyance pour les cadres et un pour les non cadres a été négocié en parallèle afin de mettre un terme, au 31 décembre 2022, au régime actuellement en vigueur. Cet avenant a été signé le 16 novembre 2022.

- Journée de solidarité

La journée de solidarité est fixée au Lundi 29 mai 2023. Cette journée sera travaillée par les salariés qui interviennent en prestation chez un client en activité à cette date. Ils seront alors considérés comme ayant répondu à l'obligation de journée de solidarité. Cette journée ne donnera pas lieu à rémunération supplémentaire.

Pour tous les autres salariés, cette journée sera non travaillée. Un jour RTT employeur sera donc fixé à cette date pour tous les salariés qui ont droit à des jours de Réduction du Temps de Travail (ou de repos pour les salariés au forfait jours). Pour les autres salariés, cette journée sera prise en REHS. Les salariés qui ne disposeraient ni de REHS, ni de jours de Réduction du Temps de Travail devront effectuer 30 minutes de plus par jour les 14 jours travaillés suivant le Lundi de Pentecôte ou selon d'autres modalités proposées par la Société qu'ils accepteront expressément avant 29 mai 2023, ou prendre une journée de congé payé ou de congé sans solde.

- Travail en fin de semaine

Les partenaires sociaux ont ouvert des négociations afin de mettre en place des règles régissant le travail des salariés travaillant uniquement en fin de semaine.

ARTICLE 2 - PRISE D'EFFET, DUREE, DENONCIATION, MODIFICATION

2 -1 Durée et prise d'effet

Le présent accord sera applicable au 1^{er} janvier 2023.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

2 -2 Modification

Les modifications du présent accord sont effectuées par accord collectif.

L'avenant modifiant l'accord fera l'objet d'un dépôt à la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS).

Le présent accord ayant été conclu en application des dispositions de droit commun, toute modification de ces dispositions ultérieures à la signature du présent accord se substituera de plein droit à celles du présent accord devenu non conformes.

2 - 3 Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires en respectant un préavis de 3 mois.

La partie qui dénonce l'accord doit notifier cette décision, par lettre recommandée avec accusé de réception, à la Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS) et par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres parties signataire.



MASER ENGINEERING

ARTICLE 3 - DEPOT

Le présent accord est déposé à la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) via la plateforme de téléprocédure, à l'issue du délai d'opposition.

Une version de cet accord anonymisée est également déposée.

En outre, un exemplaire est également remis au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes du lieu de conclusion de l'accord.

La Direction accomplit les formalités de dépôt précédemment mentionnées.

Un exemplaire original est remis à chaque Organisation syndicale représentative.

Fait à Paris, le 16/11/2022

En six (6) exemplaires, dont un (1) pour chacune des parties signataires.

Pour la société Maser Engineering

Didier BOUTET
Gérant

Pour la CFDT

Dany GOULOIS,
Délégué Syndical

Pour la CGT

Pascal SEL,
Délégué Syndical