

Brochure n° 3611

Convention collective nationale

IDCC : 7008. – **PERSONNEL DES ORGANISMES
DE CONTRÔLE LAITIER**

ACCORD DU 15 NOVEMBRE 2006 (1)

RELATIF AU DIALOGUE SOCIAL

NOR : *AGRS0797100M*

IDCC : 7008

Entre :

La fédération française de contrôle laitier (FCL),

D'une part, et

La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des services annexes (FGTA) FO ;

La fédération CFTC de l'agriculture (CFTC-Agri) ;

Le syndicat national des agents du conseil agricole et rural (SNACAR)
CGC,

D'autre part,

Considérant :

- la loi du 4 mai 2004 relative à la réforme du dialogue social ;
- l'attachement des partenaires sociaux à la politique contractuelle de branche, gage de cohésion sociale par l'élaboration de garanties sociales minimales et la régulation des relations contractuelles ;
- la double fonction de la branche de fixer les règles de négociation à son niveau et d'organiser la négociation d'entreprise ;
- l'importance de la négociation, au niveau des entreprises, d'accords collectifs pour, notamment, prendre en compte la diversité des conditions d'élevage et d'organisation de travail, les valeurs et la culture de l'entreprise ;
- l'objectif de développer le dialogue social dans l'intérêt de tous les acteurs de l'entreprise ;

(1) La procédure d'extension de ce texte a été engagée.

- la reconnaissance du rôle primordial des syndicats représentatifs dans le domaine de la négociation collective,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord collectif a pour objet de régler les rapports entre :

- d'une part, les organismes de contrôle laitier ci-après désignés par le sigle « OCL » ;
- d'autre part, l'ensemble des salariés de ces OCL, toutes catégories confondues, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, travaillant à temps complet ou à temps partiel, à l'exclusion des salariés d'une chambre d'agriculture.

Les directeurs d'OCL sont exclus de son champ d'application.

Article 2

Conditions de validité des conventions et accords collectifs de branche

Les conventions et accords collectifs de branche sont négociés entre d'une part, les organisations syndicales d'employeurs de la branche, d'autre part, les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au plan national ou qui ont fait la preuve de leur représentativité dans le champ d'application de la convention ou de l'accord collectif de branche.

La validité des conventions, accords collectifs et avenants signés au niveau de la branche est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales représentatives de salariés dans la branche. L'opposition doit être exprimée par écrit à l'ensemble des signataires de l'accord collectif de branche dans un délai de 15 jours à compter de la notification de la convention ou de l'accord collectif. Elle doit être motivée et préciser les points de désaccord.

La partie employeur notifie les conventions et accords collectifs de branche à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord collectif. La notification est faite par lettre recommandée avec accusé de réception auquel est joint un exemplaire original de la convention ou de l'accord collectif, ou par remise d'un exemplaire original de la convention ou de l'accord collectif signé, contre récépissé.

Lorsque la notification n'a pu être effectuée le même jour à l'ensemble des organisations syndicales parties à la négociation, le délai d'opposition court à compter de la notification la plus tardive.

Les conventions et les accords collectifs de branche sont déposés 15 jours au plus tôt après leur notification à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ de la convention ou de l'accord collectif, par la partie employeur.

Les conventions et accords collectifs de branche doivent être déposés dans les conditions fixées par l'article R. 132-1 du code du travail au :

- service pluridépartemental de l’inspection du travail, de l’emploi et de la politique sociale agricoles de Paris, Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne, en 2 exemplaires, dont 1 version sur support papier signée des parties et 1 version sur support électronique ;
- greffe du conseil des prud’hommes de Paris, en 1 exemplaire.

Les conventions et accords collectifs entrent en vigueur, sauf stipulation contraire, à partir du jour qui suit leur dépôt auprès du service compétent.

Article 3

Conditions de validité des conventions, accords collectifs et avenants signés dans l’entreprise

Les conventions et les accords collectifs d’entreprise sont négociés entre, d’une part, l’employeur et, d’autre part, les organisations syndicales de salariés représentatives au sens de l’article L. 132-2 ayant désigné au moins 1 délégué syndical.

La validité des conventions, accords collectifs et avenants signés dans l’entreprise est subordonnée à l’absence d’opposition des organisations syndicales représentatives de salariés ayant recueilli au moins la moitié des suffrages valablement exprimés (votes blancs ou nuls non pris en compte) au premier tour des dernières élections du comité d’entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

L’opposition doit être exprimée par écrit à l’ensemble des signataires de la convention ou de l’accord collectif dans un délai de 8 jours à compter de la notification de la convention ou de l’accord collectif. Elle doit être motivée et préciser les points de désaccord.

Le nombre de voix à prendre en compte est le total de celles recueillies par chaque liste et par collègue par les candidats titulaires au 1^{er} tour dans chaque entreprise de la branche dotée de représentants du personnel.

Il sera procédé systématiquement au dépouillement du 1^{er} tour des élections professionnelles et ce même si le quorum n’est pas atteint.

Dans l’hypothèse où une liste d’entente est formée entre 2 ou plusieurs organisations syndicales représentatives au 1^{er} tour des élections du comité d’entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, les voix seront réparties à part égale entre les organisations syndicales concernées par la liste commune.

La partie employeur notifie les conventions, accords collectifs et avenants signés dans l’entreprise à l’ensemble des délégués syndicaux désignés dans l’entreprise. La notification est faite par lettre recommandée avec accusé de réception auquel est joint 1 exemplaire original de l’accord collectif, ou par remise de 1 exemplaire original de la convention ou de l’accord collectif signé, contre récépissé.

Lorsque la notification n’a pu être effectuée le même jour à l’ensemble des délégués syndicaux, le délai d’opposition court à compter de la notification la plus tardive.

Les conventions, accords collectifs et avenants sont déposés 8 jours au plus tôt après leur notification à l’ensemble des délégués syndicaux, par l’employeur.

Les conventions, accords collectifs et avenants doivent être déposés, en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi du lieu où ils ont été conclus.

Un exemplaire est aussi déposé au greffe du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion.

Les conventions et accords collectifs entrent en vigueur, sauf stipulation contraire, à partir du jour qui suit leur dépôt.

Article 4

Consultation des salariés relative à une convention ou un accord d'entreprise signé par un délégué syndical en cas de carence aux élections professionnelles

En cas de carence de candidature syndicale aux élections professionnelles, lorsqu'un délégué syndical a été désigné dans l'entreprise, la validité de la convention ou de l'accord signé est subordonnée à l'approbation de la majorité des salariés.

A défaut de l'approbation par la majorité des suffrages exprimés du personnel, la convention ou l'accord est réputé non écrit.

Le référendum est organisé par l'employeur, après consultation des délégués syndicaux, selon les modalités suivantes :

- au moins 15 jours avant la date du scrutin, l'employeur avisera les salariés par courrier de la date, du lieu, des horaires fixés, des modalités d'organisation et de déroulement de la consultation, ainsi que de la formulation de la question soumise à leur vote. Le texte de l'accord soumis à la consultation sera joint à cet envoi ;
- la consultation a lieu pendant le temps de travail, au scrutin secret et sous enveloppe. Le résultat du vote fait l'objet d'un procès-verbal dont la publicité est assurée par l'employeur par voie d'affichage. Ce procès-verbal doit être annexé à la convention ou à l'accord collectif approuvé lors de son dépôt ;
- si cela est nécessaire, des modalités de vote par correspondance peuvent être prévues ;
- lors de la consultation, chaque salarié doit émarger sur une liste nominative. La convention ou l'accord est approuvé à la majorité des suffrages valablement exprimés (hors nuls ou blancs).

Article 5

Droit de saisine

A. – Dans la branche

Chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche peut demander l'ouverture d'une négociation de branche sur un thème précis. La demande écrite et motivée doit être adressée par écrit au président de FCL en vue de son inscription à l'ordre du jour de la commission paritaire nationale. FCL en assure la transmission à tous les membres de la commission paritaire nationale.

Ce droit de saisine ne se substitue pas aux thèmes de négociation obligatoires.

B. – Dans les entreprises

Chaque délégué syndical désigné dans l'entreprise peut demander l'ouverture d'une négociation sur un thème précis.

La demande écrite et motivée doit être adressée par écrit au président de l'OCL en vue de son inscription à l'ordre du jour de la commission paritaire. Le directeur en assure la transmission à tous les membres de la commission paritaire.

Ce droit de saisine ne se substitue pas aux thèmes de négociation obligatoires.

Article 6

Articulation entre accord collectif de branche et accords collectifs d'entreprise

Les accords collectifs d'entreprise ne pourront en aucun cas déroger dans un sens moins favorable aux salariés aux dispositions de la convention collective nationale, aux accords collectifs de branche, à leurs avenants et annexes ou aux dispositions du code du travail visées par l'article 43 de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative au dialogue social.

Cette disposition s'applique à tous les accords collectifs d'entreprise, y compris à ceux conclus suite à l'une des formes dérogatoires prévues à l'article 7.

Article 7

Formes dérogatoires à la négociation collective en entreprise

Les dispositions suivantes ont pour objectif de développer la négociation en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise, en autorisant les représentants élus du personnel ou, en cas de carence aux élections professionnelles, un ou plusieurs salariés mandatés, à négocier et à conclure des accords collectifs selon les modalités suivantes.

Les accords collectifs d'entreprise négociés et conclus dans les entreprises dépourvues de délégué syndical pourront traiter tous les thèmes de négociation, notamment les thèmes faisant l'objet de la négociation annuelle obligatoire dans l'entreprise dans les conditions fixées ci-après.

A. – Négociation avec les représentants élus du personnel

1. Conditions de validité de l'accord collectif signé avec les représentants élus du personnel

Pour être valable, l'accord collectif signé avec les représentants élus du personnel doit être conclu moyennant le respect des dispositions suivantes :

- l'entreprise ne doit pas être dotée de délégué syndical ;
- l'accord doit être négocié et signé dans les conditions prévues ci-après ;
- l'accord doit être approuvé par la commission paritaire nationale de validation (CPNV) prévue à l'article 8.6 de la convention collective nationale ;
- l'accord collectif doit être déposé auprès de l'autorité administrative, accompagné de l'extrait de procès-verbal de validation de la commission paritaire nationale de validation.

2. Négociation et signature de l'accord collectif avec les membres du comité d'entreprise

2.1. Principe

L'accord est négocié entre, d'une part, l'employeur et, d'autre part, l'ensemble de la délégation du personnel siégeant au comité d'entreprise. Il est signé entre, d'une part, l'employeur et, d'autre part, les membres élus titulaires du comité d'entreprise (éventuellement remplacés par les membres suppléants).

Les membres élus du comité d'entreprise pourront se faire assister par un représentant syndical extérieur à l'entreprise de leur choix conformément à l'article 9.1 de la convention collective nationale.

Pour être valable, l'accord doit être signé par la majorité absolue des membres élus titulaires du comité d'entreprise (éventuellement remplacés par les membres suppléants).

2.2. Cas particuliers

Dans les entreprises où a été mise en place une délégation unique du personnel, l'accord collectif peut être valablement conclu au sein de cette instance.

Lorsqu'une unité économique et sociale est reconnue, conventionnellement ou judiciairement, entre plusieurs entreprises juridiquement distinctes, l'accord collectif peut être conclu avec le comité d'entreprise commun mis en place.

3. Négociation et signature de l'accord collectif avec le(s) délégué(s) du personnel

3.1. Principe

En l'absence de comité d'entreprise, l'accord est négocié entre, d'une part, l'employeur et, d'autre part, l'ensemble des délégués du personnel présents dans l'entreprise. Il est signé entre, d'une part, l'employeur et, d'autre part, les délégués du personnel titulaires (éventuellement remplacés par les délégués du personnel suppléants).

Les délégués du personnel pourront se faire assister par un représentant syndical extérieur à l'entreprise, de leur choix, conformément à l'article 9.1 de la convention collective nationale.

Pour être valable, l'accord collectif doit être signé par la majorité absolue des délégués du personnel titulaires (éventuellement remplacés par les délégués du personnel suppléants).

3.2. Cas particuliers

Lorsqu'une unité économique et sociale est reconnue, conventionnellement ou judiciairement, entre plusieurs entreprises juridiquement distinctes, l'accord collectif peut être conclu avec les délégués du personnel communs mis en place, portant sur la totalité de son champ de représentativité.

4. Validation des accords

Les accords d'entreprise signés avec les membres du comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel doivent être approuvés par la commission paritaire nationale de validation pour acquérir la qualité d'accord collectif.

L'examen de la commission paritaire nationale de validation porte sur la conformité de l'accord par rapport à la convention collective nationale, à ses avenants, aux accords collectifs de branche et aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

B. – Négociation avec un salarié mandaté

1. Conditions de validité de l'accord signé par un salarié mandaté

Pour entrer en vigueur, l'accord d'entreprise signé avec un ou plusieurs salariés mandatés doit être conclu moyennant le respect des dispositions suivantes :

- un procès-verbal de carence aux élections professionnelles (comité d'entreprise et délégués du personnel) doit avoir été dressé dans l'entreprise au terme du deuxième tour des élections ;
- le salarié mandaté doit être titulaire d'un mandat exprès pour une négociation déterminée et conféré par une organisation syndicale représentative dans la branche au plan national ;
- l'accord doit être approuvé par les salariés à la majorité absolue des suffrages exprimés ;
- l'accord collectif doit être déposé auprès de l'autorité administrative.

2. Procédure de mandatement

L'employeur qui souhaite engager des négociations doit informer au moins 1 mois à l'avance les organisations syndicales représentatives de salariés (départementales ou locales) de sa décision, par lettre recommandée avec AR. Le courrier d'information doit donner le thème et les motifs de négociation.

Les organisations syndicales représentatives sur le plan national peuvent mandater un salarié appartenant à l'entreprise, étant précisé qu'une même organisation syndicale ne peut mandater que 1 seul salarié. Ne peuvent pas être valablement mandatés les salariés apparentés au chef d'entreprise, (conjoint, ascendants, frères et sœurs et alliés au même degré du chef d'entreprise).

L'organisation syndicale doit adresser une copie du mandat remis au salarié par lettre recommandée AR à l'employeur. A défaut de confirmation du mandat par l'organisation syndicale mandante, l'accord signé est réputé non écrit.

3. Contenu du mandat

Le mandat doit comprendre obligatoirement les clauses suivantes :

- le nom du mandataire ;
- la fixation précise de l'objet de la négociation ;
- les limites du mandat ;
- les obligations d'information incombant au salarié mandaté auprès de l'organisation syndicale mandante ;
- les conditions dans lesquelles l'organisation mandante peut exercer, jusqu'au terme du mandat, son droit d'y mettre fin ;
- les conditions selon lesquelles le projet d'accord est soumis au syndicat mandant une fois la négociation achevée.

4. Terme du mandat

Le mandat prend fin :

- à la date de signature de l'accord ;
- à la date de retrait du mandat par l'organisation syndicale, notifié à l'employeur par lettre recommandée avec AR ;
- en cas d'échec des négociations constaté par un procès-verbal de désaccord établi par l'employeur et le(s) salarié(s) mandaté(s), procès-verbal signifié par lettre recommandée avec AR aux organisations syndicales mandantes et aux salariés mandatés.

Ce PV devra stipuler les points de désaccord

5. Conditions de la négociation

L'accord est négocié entre l'employeur et le salarié mandaté conformément aux règles du droit commun de la négociation collective. Dans l'hypothèse où plusieurs salariés seraient mandatés, la négociation doit avoir lieu avec l'ensemble de ces salariés. L'accord doit être signé par au moins 1 salarié mandaté.

En cas d'échec de la négociation, un procès-verbal de désaccord est établi et signé par les parties à la négociation, conformément aux dispositions du point 4 ci-dessus.

6. Approbation de l'accord

Les modalités de la consultation des salariés de l'entreprise en vue de l'approbation de l'accord sont déterminées par l'employeur après consultation du ou des salariés mandatés dans les mêmes conditions que celles fixées à l'article 3.2.

7. Protection

Le salarié mandaté bénéficie de la protection légale applicable aux délégués syndicaux. Cette protection joue dès que l'employeur a connaissance de l'imminence de la désignation, et cesse de produire ses effets 12 mois après la date à laquelle le mandat a pris fin ou, à défaut de conclusion d'accord, après la date de signature du procès-verbal de désaccord.

Le salarié mandaté ne peut faire l'objet d'aucune discrimination d'aucune sorte en raison de son mandat, et notamment dans les domaines de la formation et de son déroulement de carrière. Sa charge et sa répartition de travail sont aménagées de manière à lui permettre d'exercer son mandat dans le cadre des heures de délégation dont il dispose.

8. Moyens du salarié mandaté

Les salariés mandatés conformément aux stipulations du présent accord collectif pourront bénéficier, à leur demande, préalablement à l'ouverture de la négociation, d'une formation spécifique, prise en charge par l'entreprise, relative à la pratique de la négociation collective, dont la durée ne pourra excéder 2 jours. Cette formation, si elle est mise en œuvre, devra être dispensée par un organisme désigné par le syndicat mandataire.

Le temps passé par le salarié mandaté en réunion de négociation avec l'employeur est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Le salarié mandaté dispose d'un crédit de 4 heures de délégation pour chaque réunion de négociation.

Le salarié mandaté dispose d'une liberté d'affichage des communications permettant une information effective des salariés sur la négociation pour laquelle il est mandaté, avec communication simultanée à l'employeur, conformément à l'article L. 412-8 du code du travail.

D'autres modes de communication des informations au personnel peuvent être définis au niveau de l'entreprise en accord entre les parties (messagerie, navettes, intranet, fax...).

Article 8

Observatoire paritaire de la négociation collective

Il est créé dans la branche un observatoire paritaire de la négociation collective. Cette structure a pour objectif d'assurer le suivi des accords collectifs signés au niveau des entreprises.

1. Composition de l'observatoire paritaire de la négociation collective

L'observatoire est composé de 2 représentants par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche membre de la commission paritaire nationale, et d'un nombre au plus égal de représentants employeurs.

A cet effet, chaque organisation syndicale est invitée à désigner ses représentants par lettre recommandée avec AR adressée au président de FCL.

L'observatoire est présidé par le président de FCL ou par son représentant.

Le directeur de FCL assure le secrétariat de l'observatoire paritaire de la négociation collective, sans droit de vote.

2. Fonctionnement

Toutes les conventions et accords collectifs d'entreprise, qu'ils soient conclus avec un ou plusieurs délégués syndicaux ou selon un des modes dérogatoires de négociation, doivent être adressés par l'entreprise au président de l'observatoire. Les procès-verbaux de désaccord, établis en cas d'échec des négociations avec les salariés mandatés, sont également communiqués.

Les membres de l'observatoire se réunissent 1 fois par an. La convocation est adressée aux membres au moins 15 jours avant la date de la réunion. Sont joints à la convocation les conventions et accords collectifs d'entreprise transmis au cours des 12 derniers mois au président de l'observatoire, ainsi qu'un tableau de synthèse présentant les caractéristiques principales de ces conventions et accords collectifs (parties signataires, date de signature, mode de négociation, thème(s) de négociation...).

Les membres de l'observatoire peuvent, à l'occasion de la réunion annuelle, faire des recommandations aux entreprises de la branche en matière de négociation collective, afin notamment d'inciter les entreprises à négocier sur un ou plusieurs thèmes.

Les clauses de l'article 8.7 de la convention collective nationale s'appliquent pour les réunions de l'observatoire.

Chaque organisation syndicale dispose d'un crédit de 4 heures pour la réunion annuelle de l'observatoire. Les parties conviennent qu'elles pourront aménager ce crédit au vu du nombre d'accords collectifs à examiner.

Article 9

Information sur les textes conventionnels

L'employeur est tenu de porter à la connaissance de tous les salariés, par tous moyens appropriés :

- la convention collective nationale et ses avenants, ainsi que tout accord collectif national ;
- chaque convention et accord collectif d'entreprise et ses avenants.

Article 10

Durée de l'accord collectif

Le présent accord collectif est conclu pour une durée indéterminée.

Un bilan de l'application de cet accord collectif sera réalisé par FCL et examiné par la CPNN sur la base des informations recueillies par les organisations syndicales après 3 années d'application. Au vu des conclusions de ce bilan, une négociation de révision pourra être engagée sans formalisme ni délai.

Article 11

Révision

Le présent accord collectif peut être révisé à tout moment à la demande de l'une des parties signataires ou ayant adhéré. La révision peut être totale ou partielle.

La demande de révision doit être communiquée à toutes les autres parties signataires ou ayant adhéré par lettre recommandée avec AR. Elle doit comporter l'indication des points dont la révision est demandée.

La négociation sur la demande de révision, au sein de la commission paritaire nationale de négociation, est engagée avec l'ensemble des organisations représentatives dans un délai de 2 mois suivant la date de présentation de la lettre de demande.

Les parties sont tenues d'examiner les demandes présentées dans un délai maximum de 2 mois à compter de la première réunion au cours de laquelle est examinée la demande.

Seules sont habilitées à signer les avenants portant révision du présent accord collectif les organisations syndicales représentatives qui en sont signataires ou qui y ont adhéré.

En cas d'accord, les nouvelles dispositions font l'objet d'un avenant et remplacent les dispositions des articles révisés.

Article 12

Dénonciation

Chacune des parties signataires ou ayant adhéré peut dénoncer le présent accord collectif par lettre recommandée avec AR adressée aux autres parties et déposée auprès de l'administration compétente, dans les conditions fixées par l'article L. 132-8 du code du travail.

Toutefois, la procédure de dénonciation ne peut être mise en œuvre sans que, au préalable, la procédure de révision, telle qu'elle est définie par l'article 11 du présent accord collectif n'ait été engagée.

Ainsi, la procédure de dénonciation ne peut être engagée avant l'expiration d'un délai de 6 mois à compter de la date de la première réunion de la commission paritaire nationale de négociation ayant examiné la demande de révision.

En cas de dénonciation, le présent accord collectif continue de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouvel accord collectif ou, à défaut, pendant une durée de 18 mois à compter de l'expiration du délai légal de préavis.

Article 13

Dépôt

Etabli en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail, le présent accord collectif est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations syndicales représentatives et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

La validité de cet accord collectif est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité, en nombre, des organisations syndicales représentatives de salariés dans la branche. L'opposition doit être exprimée par écrit à l'ensemble des signataires de l'accord collectif de branche dans un délai de 15 jours à compter de la notification de l'accord collectif. Elle doit être motivée et préciser les points de désaccord.

La partie employeurs notifie cet accord collectif à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord collectif. La notification est faite par lettre recommandée avec AR auquel est joint 1 exemplaire original de l'accord collectif, ou par remise de 1 exemplaire original de l'accord collectif signé, contre récépissé.

Si la notification n'a pu être effectuée le même jour à l'ensemble des organisations syndicales parties à la négociation, le délai d'opposition court à compter de la notification la plus tardive.

En l'absence d'opposition de la majorité absolue, en nombre, des organisations syndicales de salariés représentatives dans les 15 jours de la notification, l'accord collectif est déposé par la partie employeurs au :

- service pluridépartemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles de Paris, Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne, en 2 exemplaires, dont 1 version sur support papier signée des parties et 1 version sur support électronique ;
- greffe du conseil des prud'hommes de Paris, en 1 exemplaire.

Article 14

Clause de non-dérogation

Le présent accord collectif s'impose aux entreprises de la branche, qui ne peuvent y déroger que de manière plus favorable aux salariés.

Article 15

Entrée en vigueur

Le présent accord collectif entre en vigueur le 1^{er} jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension.

Article 16

Extension

Les parties sollicitent l'extension du présent accord collectif.

Fait à Paris, le 15 novembre 2006.

(Suivent les signatures.)