

Avenant à l'accord d'entreprise portant sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences au sein de CCEP France 2021

Entre d'une part ;

COCA-COLA EUROPEAN PARTNERS FRANCE SAS, sis 9 chemin de Bretagne, 92784 Issy-Les-Moulineaux Cedex 09, représentée par sa Directrice Associée des Relations sociales, [REDACTED]
[REDACTED] ayant reçu délégation à cet effet, ci-après désigné **COCA-COLA EUROPEAN PARTNERS France (CCEP France)**,

Et d'autre part ;

Les Organisations Syndicales représentatives au sein de l'Entreprise représentées respectivement par :

- Pour la CFDT : [REDACTED] [REDACTED] agissant en qualité de Délégué Syndical Central ; accompagné de [REDACTED] [REDACTED] et de [REDACTED] [REDACTED]
- Pour la CFE-CGC : [REDACTED] [REDACTED] agissant en qualité de Délégué Syndical Central, accompagné de [REDACTED] [REDACTED] et de [REDACTED] [REDACTED]
- Pour la CGT : [REDACTED] [REDACTED] agissant en qualité de Délégué Syndical Central ; accompagné de [REDACTED] [REDACTED] et de [REDACTED] [REDACTED]
- Pour la FGTA - FO : [REDACTED] [REDACTED] agissant en qualité de Délégué Syndical Central accompagné de [REDACTED] [REDACTED] et de [REDACTED] [REDACTED]

NBN a
b MS

Sommaire

Sommaire	2
Préambule	3
Chapitre préliminaire – Objet et Champ d’application.....	4
Article 1 : Objet	4
Article 2 : Champ d’application	4
Chapitre 1 – Dispositions relatives à la mobilité interne.....	5
Article 1 – Outils de développement des carrières.....	5
Article 2 – Mesures concernant la mobilité géographique des salariés dont le métier est déclaré sensible.....	5
Article 3 – Mesures concernant la formation des salariés dont le métier est déclaré sensible	6
Chapitre 2 – Dispositifs relatifs à la mobilité externe.....	7
Article 1 – Primes de mobilité externe	7
Article 2 – Mesures en faveur de la mobilité géographique du conjoint.....	8
Article 3 – Mesures concernant la formation des salariés dont le métier est déclaré sensible	8
Article 4 – Amélioration du dispositif du congé de mobilité	8
Chapitre 3 – L’accompagnement des salariés dans l’aménagement de leur fin de carrière.....	10
Article 1 –La réduction du temps de travail pour les métiers spécifiques	10
Article 2. Mesures destinées aux salariés occupant des métiers sensibles.....	10
Article 3 – Clause de stabilisation en cas de changement de législation	12
Article 4 – Les mesures relatives au départ en retraite	13
Chapitre 4 - Dispositions générales	15
Article 1 - Suivi de l’accord.....	15
Article 2 - Communication de l’accord	16
Article 3 - Durée, révision de l’accord.....	16
Article 4 – Notification, dépôt et publicité légale de l’accord	16

VB MS
MBN CL

Préambule

Le 19 octobre 2020, la Direction de CCEP France a réuni les Délégués Syndicaux Centraux de l'entreprise afin de réaliser le bilan annuel de l'accord GPEC signé le 22 juillet 2019.

A cette occasion, il s'est avéré que, si l'accord avait été utilisé par les salariés, un certain nombre de mesures n'avaient pas été utilisées.

Les parties se sont donc réunies au cours de 6 réunions afin d'envisager l'amélioration du dispositif actuel et de le compléter.

Le projet de nouvelle organisation présenté au CSE Central de CCEP le 22 octobre 2020 implique 52 suppressions de postes et 7 modifications de Contrat de travail. La Direction s'engage à repositionner l'ensemble des salariés impactés par le dit projet en renforçant les modalités d'accompagnement par le biais de 2 leviers : négocier un accord pour les salariés du CTN /CRD et un avenant à l'accord GPEC.

Le présent avenant a donc pour finalité l'amélioration des modalités pour veiller notamment au repositionnement des salariés dans les meilleures conditions. Cet avenant complétant l'accord existant qui a une durée limitée. Les Organisations Syndicales et la Direction conviennent de la nécessité lors du prochain exercice concernant la GPEC d'intégrer que l'un de ses objectifs est d'analyser les ressources actuelles et besoins prévisionnels en matière de compétence à partir d'un référentiel.

Ainsi, les parties se sont rapprochées dans le cadre d'une négociation dont les discussions ont abouti aux dispositions ci-après :

UB MS CL

Chapitre préliminaire – Objet et Champ d’application

Article 1 : Objet

Le présent avenant a pour objet la mise à jour des dispositions de l’accord du 22 juillet 2019 relative à la Gestion prévisionnelle des Emplois et des compétences qu’elles complètent ou améliorent.

Les dispositions autres que celles indiquées dans le présent avenant demeurent inchangées.

Article 2 : Champ d’application

Les dispositions du présent accord bénéficient aux salariés de la société CCEP France, liés par un contrat à durée indéterminée, dès lors que les conditions d’éligibilité de la mesure concernée sont remplies.

A titre exceptionnel, il est expressément convenu que les présentes dispositions s’appliqueront avec effet rétroactif au 09 octobre 2020 aux salariés appartenant à un métier sensible, dont le dossier serait étudié pendant la phase de consultation sur le projet de transfert actuellement présenté aux instances représentatives du personnel. Ces salariés bénéficieront, le cas échéant, de l’application des mesures de l’accord GPEC les plus favorables.

En remplacement des dispositions de l’article 4 du chapitre 1 de l’accord de 2019, l’identification des métiers se fera annuellement lors de la mise à jour des orientations stratégiques avec les instances représentatives du personnel. Ainsi une cartographie des métiers en fonction des typologies (métiers en croissance, recherché ou sensible) sera partagée avec les membres du CSE Central à cette occasion.

LB WBN
a MS

Chapitre 1 – Dispositions relatives à la mobilité interne

Article 1 – Outils de développement des carrières

Les parties souhaitent rappeler l'importance du volontariat dans la gestion de la carrière professionnelle. Dans ce cadre, il est nécessaire de fournir aux salariés les informations nécessaires à la mise en œuvre de cette mobilité au sein de l'entreprise.

La Direction s'engage à mettre en place un outil disponible sur l'intranet de l'entreprise, ouvert à tous les salariés d'ici fin 2021. Ce site aura vocation à présenter les métiers accessibles dans l'entreprise, les fiches métiers et les postes ouverts au sein de l'entreprise en France et en Europe.

Toutes les fiches de postes seront intégrées dans l'outil. L'objectif sera de renforcer la visibilité des passerelles dans le cadre de cet outil.

Article 2 – Mesures concernant la mobilité géographique des salariés dont le métier est déclaré sensible

Les parties souhaitent donc améliorer les mesures liées à la mobilité géographique des salariés bénéficiant des dispositions de cet accord et dont le métier a été déclaré sensible, en complément de l'article 6 du chapitre 2 de l'actuel accord de GPEC.

Le but de ce renforcement de la mobilité géographique est de mettre les moyens nécessaires pour permettre l'adaptation des compétences aux enjeux de l'organisation pour maintenir l'employabilité des salariés.

Ainsi sont revalorisés les montants suivants :

- Prime pour donner suite à une mutation Province-Paris
 - Célibataire : 8 000€
 - Vie maritale : 10 000€
 - Veuf ou famille monoparentale : 11 000 €
 - Majoration de 1 000€ par personne du foyer (enfant à charge)

- Autres mobilités (paris province/province/province)
 - Célibataire : 5500€
 - Vie maritale : 7000€
 - Veuf ou famille monoparentale : 8 000 €
 - Majoration de 1 000€ par personne du foyer (enfant à charge)

UB
MBN
CL

A cette prime, s'ajoutera le cas échéant une **aide au déménagement** dont le montant sera de **3 500 € pour un salarié célibataire** et de **4 500€ pour un salarié avec un statut marital**. Ces montants seront majorés de 10% par enfant à charge) et ces différents montant seront limités aux frais réels (sur présentation de justificatif).

Enfin, le conjoint du salarié pourra bénéficier s'il le souhaite d'un accompagnement d'une durée d'un an (1 an) par un cabinet de recrutement sous contrat avec CCEP pour la recherche d'un emploi salarié dans la nouvelle région d'habitation.

Article 3 – Mesures concernant la formation des salariés dont le métier est déclaré sensible

Les parties soulignent l'importance de la formation professionnelle.

Ainsi, l'entreprise prendra à sa charge les demandes de bilan de compétences des salariés en métier sensible selon les modalités de prise en charge en vigueur avec le prestataire choisi par l'entreprise.

Enfin, les salariés dont le métier est déclaré sensible verront leur CPF abondé à hauteur de **500 euros** dès lors qu'ils auraient déjà financé une formation avec leur CPF.

LS
MB
CL

Chapitre 2 – Dispositifs relatifs à la mobilité externe

Les parties souhaitent améliorer les dispositions relatives à la mobilité externe de l'accord de GPEC.

Le présent avenant ne modifie pas les dispositions relatives la mobilité volontaire sécurisée présentes dans l'accord GPEC de 2019 (l'article 2 du chapitre sur la mobilité externe).

Article 1 – Primes de mobilité externe

Les primes accordées à tous les projets de mobilité externe remplacent les primes initialement accordées par l'accord GPEC conclu en 2019.

1.1. Primes accordées pour tous les projets de mobilité externe

Les parties souhaitent accompagner les salariés dans leur projet de mobilité externe en leur octroyant une prime de mobilité externe d'un montant, au plus favorable, pour le salarié dont le métier a été déclaré sensible :

- **28 000€ bruts ou 10 mois de salaire brut si plus favorable¹**
- **2 mois de salaire brut par tranche de 5 ans d'ancienneté ou 4 000 € bruts par tranche de 5 ans d'ancienneté si plus favorable**

Le salarié souhaitant bénéficier d'une mobilité externe se verra communiquer par le service ressources humaines un détail des modalités de calcul permettant de comprendre la règle de calcul la plus favorable.

Ces sommes seront versées lors du départ effectif de l'entreprise.

1.2. Accompagnement des projets de création ou reprise d'entreprise ou formation

Les salariés bénéficieront d'une prime complémentaire de 8 000 euros bruts dont les modalités de versement seront les suivantes :

- Pour une création ou reprise d'entreprise : 50% seront versés à l'occasion de la présentation du KBIS puis au bout de 6 mois d'existence d'entreprise et justificatif de fonctionnement de l'entreprise

¹ Le salaire brut étant entendu comme le salaire de base mensuel

- Pour une formation : 50% seront versés lors du démarrage de la formation puis 50% à l'issue de la formation

Par ailleurs, ils bénéficieront d'un forfait de remboursement des frais liés à cette création ou formation d'un montant forfaitaire de 2 000 euros.

1.3. Accompagnement des projets externes d'emploi

Les salariés, appartenant à un métier sensible, quittant l'entreprise pour un emploi salarié en contrat à durée indéterminée à l'externe, recevront une prime complémentaire de 8 000 euros bruts à l'issue de la période d'essai.

Article 2 – Mesures en faveur de la mobilité géographique du conjoint

Le conjoint du salarié bénéficiaire d'une des précédentes mesures pourra bénéficier s'il le souhaite d'un accompagnement d'une durée d'un an (1 an) par un cabinet de recrutement sous contrat avec CCEP pour la recherche d'un emploi salarié dans la nouvelle région d'habitation, en cas de mobilité géographique.

Article 3 – Mesures concernant la formation des salariés dont le métier est déclaré sensible

Les parties soulignent l'importance de la formation professionnelle.

Ainsi, le Compte personnel de formation (CPF) d'un salarié serait abondé à hauteur de **1500 euros** maximum si le solde du CPF du salarié s'avérait insuffisant pour réaliser un bilan de compétence.

Enfin, les salariés dont le métier est déclaré sensible verront leur CPF abondé à hauteur de **500 euros** dès lors qu'ils auraient déjà financé une formation avec leur CPF.

Article 4 – Amélioration du dispositif du congé de mobilité

Les dispositions suivantes viennent en complément des dispositions de l'article 4.6.2 de la page 17 de l'accord GPEC signé en 2019.

4.1. Durée du congé de mobilité

La durée du congé de mobilité sera portée à 7 mois. Cette durée pourra être portée à 10 mois pour les salariés dits « fragilisés » dont la définition est indiquée chapitre 1, article 3.3, page 10 de l'accord GPEC de 2019.

UB
MB
NB
ce

4.2. Rémunération durant le congé de mobilité

Le salarié en congé de mobilité percevra la rémunération suivante :

- pendant le préavis : 100% du salaire brut mensuel ²
- pendant la période excédant le préavis : allocation mensuelle brute correspondant à 75% de son salaire brut mensuel de la moyenne des 12 derniers mois, à l'exclusion de tout autre facteur de rémunération. Cette rémunération ne pourra être inférieure à 85% du smic brut.

4.3. Conditions pour bénéficier du congé de mobilité

Le salarié pourra faire acte de candidature même s'il est en mesure de faire valoir ses droits à la retraite à taux plein dans une période de 6 mois (en modification de l'art.3.1.1 du Chap 4 de l'accord de 2019).

² Le salaire brut correspondant au salaire de base mensuel + la prime d'ancienneté mensuelle

UB MS HBV AL

Chapitre 3 – L’accompagnement des salariés dans l’aménagement de leur fin de carrière

Conformément à ses engagements sur la diversité, CCEP confirme sa volonté d’accompagner les salariés en fin de carrière. Les parties décident d’améliorer les dispositifs actuels selon les modalités suivantes en complément des mesures de l’accord GPEC de 2019.

Article 1 –La réduction du temps de travail pour les métiers spécifiques

Les parties conviennent que le dispositif présenté dans l’accord GPEC de 2019 sera étendu à tout salarié reconnu travailleur handicapé, quelque soit le poste.

Article 2. Mesures destinées aux salariés occupant des métiers sensibles

2.1 Le congé de fin de carrière

2.1.1. Bénéficiaires et modalités du dispositif de congé de fin de carrière

En complément des dispositions de l’accord GPEC conclu en 2019, le dispositif prévoit , à compter de la date d’application du présent avenant une durée de congé de **36 mois** maximum à compter de l’adhésion au dispositif.

2.1.2. Salariés bénéficiaires

Les salariés pouvant bénéficier de ce dispositif doivent remplir les conditions suivantes :

- Occuper un métier sensible ou dont le départ permettra le repositionnement réussi d’un salarié occupant un métier sensible.
- Être en mesure de liquider l’ensemble de ses droits à la retraite dès la réalisation des conditions pour le bénéfice d’une retraite de la sécurité sociale à taux plein, en application des dispositions légales applicables au jour de signature du présent accord (au sens de l’article L.351-1 du code de la sécurité sociale et notamment dans le cadre de l’article L.351-1-1 du même code), **au plus tard dans les 36 mois** qui suivent l’entrée dans le dispositif, celle-ci interviendra au plus tard le dernier jour de validité du présent accord. Il est entendu que les salariés en carrière longue seront éligibles au dispositif.
- S’engager à liquider leur pension de retraite de sécurité sociale à la date à laquelle ils seront en mesure d’en bénéficier à taux plein.

UB WBN MS
CL

2.1.3. Détermination de l'allocation brute de congé de fin de carrière

L'entreprise garantit aux bénéficiaires du dispositif de congé de fin de carrière, le versement d'une allocation brute de congé de fin de carrière. Cette allocation est personnelle. Elle est versée mensuellement par l'entreprise à terme échu, par douzième. Elle prend effet au 1er jour du mois civil d'entrée dans le dispositif et sera versée jusqu'à l'âge auquel le bénéficiaire peut prétendre à la liquidation de la retraite de base à taux plein et pendant **36 mois au plus**.

Allocation de congé de fin de carrière :

CCEP garantit aux bénéficiaires du dispositif le versement d'une allocation brute de congé de fin de carrière correspondant à un pourcentage du salaire mensuel brut moyen versé sur les 12 derniers mois précédents la date d'entrée dans le dispositif, soit le salaire de base incluant le 13e mois, la prime d'ancienneté et primes de postes (primes d'équipe, majoration heures de nuit, complément salaire Week end incluses), à l'exclusion de tout autre facteur de rémunération.

L'allocation des salariés à temps partiel (à l'exclusion des salariés en Week end) sera calculée sur la base d'un salaire à temps plein reconstitué (hors éléments variables type heures complémentaires & supplémentaires, ou primes de poste ou heure de nuit ou avantages en nature non liés au temps de travail tels que les chèques vacances).

- Fixation du taux de remplacement

Le montant brut de l'allocation de congé de fin de carrière est fixé de telle sorte le bénéficiaire du dispositif perçoive une allocation brute correspondant à **75% du salaire défini ci-dessus**.

- Plancher applicable

Quel que soit le salaire défini ci-dessus, le montant brut de l'allocation de congé de fin de carrière ne pourra pas être inférieur à 2500 euros brut mensuel. Ce montant correspond à une allocation « plancher », duquel seront déduites les contributions à la charge du bénéficiaire.

- Modalités de versement

L'allocation brute de congé de fin de carrière est temporaire, viagère, personnelle et non réversible. Elle est versée mensuellement, à terme échu, en douze mensualités égales, le dernier jour ouvré de chaque mois. Le versement de cette allocation exclut le versement de toute autre forme de rémunération (13^{ème} mois, indemnités, primes et éléments variables), à l'exception des avantages sociaux précisés dans les articles de l'accord initial portant sur la GPEC

Les autres dispositions du dispositif demeurent inchangées.

LB
MS NBN CL

2.1.4. Prime complémentaire

Les salariés concernés bénéficieront d'une prime complémentaire de **8 000 euros** bruts versés au moment de l'entrée du dispositif.

2.1.5. Les indemnités de départ en retraite

Suivant le barème prévu par l'accord d'entreprise du 10 décembre 1990, le départ à la retraite donne droit au versement de l'indemnité de fin carrière dite « IDR », à savoir :

- De 2 à 10 ans d'ancienneté : 1 mois,
- De 10 à 15 ans d'ancienneté : 3 mois,
- De 15 à 20 ans d'ancienneté : 4 mois,
- De 20 à 25 ans : 5 mois,
- De 25 à 30 ans : 6 mois,
- Plus de 30 ans : 8 mois.

L'accord salarial 2008 précise que le salaire pris en compte est le dernier salaire mensuel, majoré de l'incidence du 13eme mois et de la prime d'ancienneté.

A titre exceptionnel, dans le cadre de cet accord, nous nous engageons à recalculer en équivalent temps plein le salaire des salariés en temps partiel, quelle que soit la durée de leur travail à temps partiel.

Le versement de cette indemnité sera effectué à la date d'entrée du congé de fin de carrière.

Article 3 – Clause de stabilisation en cas de changement de législation

Le dispositif de congé de fin de carrière et le dispositif de réduction du temps de travail dans le cadre d'un aménagement de fin de carrière sont applicables aux bénéficiaires jusqu'à l'âge auquel ils liquideront leur retraite du régime général de la sécurité sociale et ce dans les conditions prévues respectivement aux articles 1 et 2 du présent avenant et en application des dispositions légales applicables à la date du présent accord.

Cependant, la Société prendrait en charge toute modification réglementaire ayant pour conséquence un report du départ à la retraite du bénéficiaire dans les conditions suivantes :

- si l'âge légal de départ à la retraite est porté jusqu'à 63 ans ou,
- si l'âge auquel le taux plein est acquis automatiquement quelle que soit la durée d'assurance (aujourd'hui 67 ans) est porté jusqu'à 68 ans ou,

US MS
NB
al

- et si les modifications précitées portent la durée maximale du dispositif de congé de fin de carrière à 48 mois au plus.

Article 4 – Les mesures relatives au départ en retraite

Les mesures suivantes s'appliquent aux salariés en métiers sensibles partant à la retraite, ou aux salariés dont le départ à la retraite permet le reclassement effectif d'un salarié dont le métier a été déclaré sensible.

Elles ne s'appliquent pas aux salariés bénéficiant du dispositif de congé fin de carrière.

4.1. Le rachat de trimestre

Les salariés qui ne seraient pas en mesure de bénéficier d'une retraite à taux plein dans le délai du présent accord ou dans le délai de portage maximum du congé de fin de carrière pourraient envisager le rachat des trimestres manquants selon la réglementation en vigueur pour satisfaire à cette condition avant la fin de la date de clôture de la période d'adhésion.

A ce jour, la législation permet le rachat des trimestres au titre des années incomplètes ou des études supérieures, sur la base de 2 options et dans la limite de 12 trimestres.

Le bilan de fin de carrière précisera si le rachat s'avérerait utile pour répondre favorablement à la condition reprise au premier alinéa de ce paragraphe.

Une avance sur le solde de tout compte pourra être accordée après l'adhésion formelle au dispositif pour aider le bénéficiaire qui le souhaiterait de racheter des trimestres manquants.

La Direction pourra prendre en charge le rachat jusqu'à **4 trimestres** pour permettre aux salariés de bénéficier du dispositif.

4.2. La majoration des indemnités de départ en retraite

Suivant le barème prévu par l'accord d'entreprise du 10 décembre 1990, le départ à la retraite donne droit au versement de l'indemnité de fin carrière dite « IDR », à savoir :

- De 2 à 10 ans d'ancienneté : 1 mois,
- De 10 à 15 ans d'ancienneté : 3 mois,
- De 15 à 20 ans d'ancienneté : 4 mois,
- De 20 à 25 ans : 5 mois,
- De 25 à 30 ans : 6 mois,
- Plus de 30 ans : 8 mois.

L'accord salarial 2008 précise que le salaire pris en compte est le dernier salaire mensuel, majoré de l'incidence du 13ème mois et de la prime d'ancienneté.

A titre exceptionnel, dans le cadre de cet accord, nous nous engageons à recalculer en équivalent temps plein le salaire des salariés en temps partiel, quelle que soit la durée de leur travail à temps partiel.

Une mesure exceptionnelle et temporaire de majoration de cette indemnité est proposée afin d'inciter les salariés éligibles à prendre volontairement leur départ en retraite et de liquider leurs droits à pension de retraite dans les conditions précisées ci-après.

Le montant de cette indemnité sera majoré de 50%.

Cette indemnité de départ en retraite majorée sera calculée sur la base de l'ancienneté acquise à la date de sortie des effectifs et sera versée avec le solde de tout compte.

Seuls les salariés cumulant les conditions suivantes pourront prétendre à la mesure :

- Être salarié en CDI
- Occuper un métier sensible
- Réunir les conditions de départ en retraite à taux plein de la Sécurité Sociale (au sens de l'article L.351-1 du code de la sécurité sociale et notamment dans le cadre de l'article L.351-1-1 du même code), que ce soit en carrière longue ou à l'âge légal de la retraite, et ce durant la durée de validité du présent accord
- Demander la liquidation de sa retraite auprès de la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse et auprès des caisses de retraite complémentaires Agirc et Arrco au plus tard au dernier jour de validité du présent accord.

UB MB
VBN CL

Chapitre 4 - Dispositions générales

Article 1 - Suivi de l'accord

CCEP s'engage à mettre en place une commission de suivi.

Cette instance paritaire est composée d'un représentant par organisation syndicale représentative et de représentants de la Direction qui en assure la présidence.

Cette commission se réunit **deux fois par an**. Des commissions complémentaires pourraient être envisagées en fonction du nombre de projets et congés de mobilités demandés.

Cette commission de suivi est chargée :

- de suivre la mise en œuvre de l'accord initial et du présent avenant
- de suivre les éventuelles difficultés rencontrées par un salarié bénéficiaire de l'accord
- de recevoir le bilan des actions déployées (succès, freins et explications du bilan)
- du suivi d'indicateurs montrant la pertinence et les impacts des actions menées

L'identification des métiers sera partagée avec les organisations syndicales au cours de la première commission de l'année.

Plus particulièrement, les membres de la commission s'assureront que les salariés bénéficiaires fragilisés bénéficient bien des mesures adaptées. Ainsi les dispositions de cet accord s'articulent bien avec celles de l'accord Qualité de Vie au travail.

La commission sera informée de façon régulière sur le nombre de personnes entrant en congé de mobilité.

Les indicateurs retenus sont les suivants :

- Nombre de salariés dans les métiers recherchés, métiers sensibles, métiers en croissance, métiers spécifiques
- Nombre de formations de reconversion validées/demandées
- Nombre de CQP demandés/Validés
- Nombre de VAE demandées / validées
- Nombre de Bilans de compétence demandés/validés
- Point sur le plan de formation des salariés en métiers sensibles : Formation d'adaptation /reconversion diplômante (et taux de conversion réussie)
- Nombre de périodes d'adaptation sollicitées/ réalisées
- Nombre de candidatures à une mobilité externe
- Nombre de congés de mobilité
- Nombre de congés de fin de carrière

LB
MS NBW CC

Article 2 - Communication de l'accord

Les informations sur le dispositif GPEC seront mises à jour sur l'intranet de l'entreprise.

Article 3 - Durée, révision de l'accord

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée et s'achèvera à la même date que celle de l'accord GPEC susvisé.

Il pourra être révisé selon les modalités dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7-1 et suivants du Code du travail.

La partie souhaitant réviser l'accord devra notifier sa volonté par écrit à l'ensemble des signataires ou adhérents du présent accord. Une réunion devra alors être organisée entre les signataires ou adhérents dans un délai de trois mois à compter de la réception de la notification.

Le présent accord constitue un tout indivisible qui ne saurait être mis en œuvre de manière fractionnée ou faire l'objet d'une dénonciation partielle.

Article 4 – Notification, dépôt et publicité légale de l'accord

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du Code du travail, le présent accord sera notifié dès sa conclusion à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise.

Conformément aux articles L.2231-6 et D.2231-2 du Code du travail, le présent accord est déposé en deux exemplaires signés des parties, l'un déposé sur la plateforme du ministère du travail et l'autre au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Boulogne-Billancourt.

Il est rappelé qu'après la conclusion de l'accord, les parties pourront acter à la majorité qu'une partie de l'accord ne devra pas faire l'objet de la publication prévue au premier alinéa. Cet acte, ainsi que la version intégrale de l'accord et la version de la convention ou de l'accord destinée à la publication, sont joints au dépôt.

A défaut, l'accord sera publié dans une version intégrale, étant précisé qu'il sera demandé la suppression des noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Ces formalités de dépôt sont assorties, notamment, de la liste, en trois exemplaires, des établissements auxquels le présent accord s'applique, ainsi que de leurs adresses respectives.

En outre, un exemplaire est établi pour chaque partie signataire.

LB
non a MB

Fait à Issy les Moulineaux, en 8 exemplaires, le 25 février 2021

[illegible]

Pour les organisations syndicales représentatives

Pour la CFDT : [REDACTED]	Pour la CFE-CGC : [REDACTED] [REDACTED]
Pour la CGT : [REDACTED] [REDACTED]	Pour la FGTA – FO : [REDACTED] [REDACTED]

