

**ACCORD DE METHODE RELATIF AUX MODALITES DE LA PROCEDURE D'INFORMATION-
CONSULTATION ET DE NEGOCIATION DANS LE CADRE DU PROJET DE REORGANISATION**

ENTRE LES SOUSSIGNEES :

1/ Les sociétés composant l'UES Auchan Retail Exploitation :

La société Auchan Hypermarché, société par actions simplifiée au capital social de 56 822 160 euros, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Lille Métropole sous le numéro 410 409 460, dont le siège social est situé 200 rue de la Recherche – 59650 Villeneuve d'Ascq, représentée par Monsieur Olivier LURSON, en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines

La société Auchan Supermarché, société par actions simplifiée à capital variable, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Lille Métropole sous le numéro 410 409 015, dont le siège social est situé rue du Maréchal de Lattre de Tassigny – 59170 Croix, représentée par Monsieur Olivier LURSON, en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines

La société AMV Distribution, société par actions simplifiée à capital variable, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Lille Métropole sous le numéro 453 795 098, dont le siège social est situé rue du Maréchal de Lattre de Tassigny – 59170 Croix, représentée par Monsieur Olivier LURSON, en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines

La société SAFIPAR, société par actions simplifiée à capital variable, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Lille Métropole sous le numéro 444 409 551, dont le siège social est situé rue du Maréchal de Lattre de Tassigny – 59170 Croix, représentée par Monsieur Olivier LURSON en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines

La société My Auchan, société par actions simplifiée à capital variable, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Lille Métropole sous le numéro 488 498 155, dont le siège social est situé rue du Maréchal de Lattre de Tassigny – 59170 Croix, représentée par Monsieur Olivier LURSON en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines

La société Juperic, société anonyme au capital social de 67 815,04 euros, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Strasbourg sous le numéro 379 531 122, dont le siège social est situé rue de Saverne Pfaffenhoffen – 67350 Val-de-Moder, représentée par Monsieur Olivier LURSON, en sa qualité de Directeur Ressources Humaines

2/ La société Auchan Retail Logistique (ARL), société par actions simplifiée à capital variable, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Lille Métropole sous le numéro 832 235 401, dont le siège social est situé 200 rue de la Recherche – 59650 Villeneuve d'Ascq, représentée par Monsieur Olivier LURSON, en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines

Handwritten signatures and initials:
OL
M
OR

3/ **La société Espera**, société par actions simplifiée à capital variable, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Lille Métropole sous le numéro 488 682 287, dont le siège social est situé rue du Maréchal de Lattre de Tassigny – 59170 Croix, représentée par Monsieur Olivier LURSON en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines

ci-après dénommées « les sociétés »

D'une part,

ET

Les organisations syndicales représentatives dans ce périmètre :

1/ Pour l'organisation syndicale CFTD, Monsieur Laplatine Guy en sa qualité de coordonnateur syndical

2/ Pour l'organisation syndicale CFTC, Monsieur Delaye Bruno en sa qualité de coordonnateur syndical

3/ Pour l'organisation syndicale CGT, Monsieur Villeroy Géraud en sa qualité de coordonnateur syndical

4/ Pour l'organisation syndicale FO, Monsieur Roy Christian en sa qualité de coordonnateur syndical

5/ Pour l'organisation syndicale Sega CFE-CGC, Monsieur Lotte Hervé en sa qualité de coordonnateur syndical

ci-après dénommées « les organisations syndicales »

D'autre part,

ci-après dénommées ensemble « les parties »

PREAMBULE

Les articles L. 1233-21 à L. 1233-24 du Code du travail prévoient qu'un accord collectif de groupe peut fixer, lorsque l'employeur envisage de procéder à des licenciements collectifs pour motif économique, les modalités d'information et de consultation des instances représentatives du personnel, par dérogation aux règles légales.

Le projet de réorganisation d'Auchan Retail France impacte l'organisation de plusieurs entreprises, à savoir les sociétés de l'UES d'Exploitation, Auchan Retail Logistique et Espera.

Les instances représentatives de ces différentes sociétés ont été informées de ce projet lors de réunions d'information qui se sont tenues les 8 et 9 et 11 septembre 2020.

Dans le prolongement de ces réunions, les instances représentatives du personnel de ces entreprises ont été informées lors d'une première réunion qui s'est tenue le 22 septembre 2020. Des expertises du projet sont en cours dans les 3 entités.

Dans ce contexte, et afin d'encourager un dialogue social constructif, les parties ont souhaité engager la négociation d'un accord de méthode ayant vocation notamment à définir les conditions dans lesquelles les instances représentatives du personnel des sociétés concernées par le projet de réorganisation seront informées et consultées aux fins d'exercer de manière la plus efficace possible leurs prérogatives consultatives ainsi que déterminer les modalités de la négociation d'un accord collectif majoritaire portant sur le contenu du Plan de Sauvegarde de l'Emploi commun aux sociétés concernées.

Il a été décidé ce qui suit :

ARTICLE 1 : Champ d'application et objet du présent accord de méthode

Le présent accord a pour objet d'aménager, par dérogation aux règles légales et conventionnelles, les modalités des procédures d'information et de consultation des instances représentatives du personnel des sociétés de l'UES Auchan Retail Exploitation, Auchan Retail Logistique et Espera et de négociation d'un accord collectif majoritaire portant sur le contenu du Plan de Sauvegarde de l'Emploi commun à ces sociétés.

Il a également pour objet de fixer le périmètre d'application des critères d'ordre de licenciement dans le cadre du projet de réorganisation envisagé, en application des dispositions de l'article L. 1233-5 du Code du travail.

Les dispositions du présent accord se substituent aux dispositions légales et conventionnelles applicables ayant le même objet.

Les parties ont ainsi entendu négocier les points suivants :

- les moyens accordés aux représentants du personnel élus dans le cadre de la procédure d'information-consultation et aux salariés composant les délégations syndicales dans le cadre des négociations ;
- les modalités de la négociation d'un accord collectif majoritaire portant notamment sur le contenu du Plan de Sauvegarde de l'Emploi et le calendrier de la négociation ;
- le délai et les modalités de la procédure d'information et de consultation des Comités Centraux Sociaux et Economiques et des Comités Sociaux et Economiques d'établissement de l'UES Auchan Retail Exploitation et de la société Auchan Retail Logistique et du Comité Social et Economique de la société Espera ainsi que des Commissions Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) mises en place au sein de ces sociétés et le calendrier de la procédure ;
- les conditions de l'intervention des experts comptables ;
- le périmètre d'application des critères d'ordre de licenciement

ARTICLE 2 : Les moyens accordés aux représentants élus du personnel et aux délégations syndicales participant aux négociations

Au-delà des moyens accordés en application des dispositions de l'accord collectif relatif au développement du dialogue social signé le 28 mars 2019, les parties conviennent de l'octroi des moyens supplémentaires suivants :

Compte tenu du projet de réorganisation présenté aux représentants du personnel et de son caractère exceptionnel, il est accordé aux membres titulaires des Comités Sociaux et Economiques d'établissement de l'UES Auchan Exploitation et de la société Auchan Retail Logistique et du Comité Social et Economique de la société Espera un forfait mensuel supplémentaire de 7 heures de crédit d'heures de délégation quel que soit le nombre d'heures de délégation habituellement octroyé dans le cadre de leur mandat. Les suppléants faisant partie de la CSSCT bénéficieront du même crédit d'heures supplémentaires.

Ce crédit d'heures supplémentaires prendra fin à l'issue du premier mois de volontariat et au plus tard le 28 février.

Par ailleurs les délégations syndicales des organisations syndicales amenées à participer aux réunions de négociation d'un accord collectif majoritaire portant notamment sur le contenu du Plan de Sauvegarde de l'Emploi, bénéficieront d'une demi-journée de préparation.

ARTICLE 3 : La négociation d'un accord collectif majoritaire portant notamment sur le Plan de Sauvegarde de l'Emploi

Les parties s'entendent pour engager la négociation d'un accord collectif majoritaire portant notamment sur le contenu du Plan de Sauvegarde de l'Emploi en application des dispositions des articles L. 1233-24-1 et suivants du Code du travail.

3.1 Le périmètre de négociation de l'accord collectif majoritaire

Les parties conviennent de mener la négociation d'un accord collectif majoritaire commun aux sociétés concernées par le projet de réorganisation portant sur le contenu du Plan de Sauvegarde de l'Emploi.

La négociation de cet accord sera engagée dans le périmètre des sociétés de l'UES Auchan Retail Exploitation, Auchan Retail Logistique et Espera.

3.2 La composition des délégations syndicales

En application des dispositions des articles L. 2232-31 et suivants du Code du travail, l'accord collectif majoritaire sera négocié avec les organisations syndicales de salariés représentatives au sein des sociétés de l'UES Auchan Retail Exploitation, Auchan Retail Logistique et Espera.

Les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de ces entreprises désigneront un coordonnateur syndical. Les parties s'accordent sur le fait qu'il s'agira du Délégué Syndical Retail, dès lors que l'ensemble des entreprises concernées sont comprises dans le périmètre d'Auchan Retail France.

Chaque délégation syndicale sera composée du coordonnateur syndical et de 6 membres devant appartenir aux sociétés concernées par le projet de réorganisation.

3.3 Les modalités de la négociation de l'accord collectif majoritaire

La négociation portera notamment sur :

- le nombre de suppressions d'emploi et les catégories professionnelles concernées ;
- le périmètre et les critères d'ordre des licenciements ;
- le calendrier prévisionnel des licenciements ;
- le contenu du Plan de Sauvegarde de l'Emploi ;
- le congé de reclassement.

Cette négociation débutera postérieurement à la tenue de la 1ère réunion d'information-consultation des Comités Sociaux et Economiques sur ce projet et se poursuivra tout au long de la procédure.

Au cours de ce délai, il sera organisé 4 réunions. Ces réunions auront lieu aux dates indiquées dans le calendrier défini au § 3.4 du présent accord.

D'autres réunions de négociation pourront être organisées en accord entre les parties selon les besoins et l'avancement des discussions.

Les parties s'engagent à mener les négociations de façon constructive

Il est rappelé qu'en l'absence de conclusion d'un accord collectif majoritaire, les Directions des sociétés seront contraintes de procéder à l'élaboration d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi unilatéral.

3.4 Le calendrier de la négociation

1^{ère} réunion : 7 octobre 2020

2^{ème} réunion : 14 octobre 2020

3^{ème} réunion : 5 novembre 2020

4^{ème} réunion : 19 novembre 2020

Les parties s'engagent à respecter le calendrier susvisé.

Les parties s'engagent, au terme des négociations, soit à formuler par écrit un accord de principe sur le projet d'accord négocié entre les parties, soit à formaliser leur désaccord.

ARTICLE 4 : Les procédures d'information et de consultation des instances représentatives du personnel de l'UES Auchan Retail Exploitation et des sociétés Auchan Retail Logistique et Espera

4.1 Le délai de procédure d'information-consultation

Les parties s'accordent pour fixer, dans le cadre du présent accord de méthode, le terme du délai de procédure d'information-consultation et décident de le faire expirer le **18 décembre 2020**.

Ce délai, qui constitue un délai maximal, est préfix, ce qui signifie que les avis des instances représentatives du personnel pourront être rendus plus tôt mais qu'à l'expiration du délai susvisé, en l'absence d'avis, celles-ci seront réputées avoir été consultées et avoir rendu des avis négatifs sur le projet.

4.2 Spécificités concernant les Etablissements de Poitiers et de Clermont-Ferrand 2 de l'UES Auchan Retail Exploitation

En raison de contentieux électoraux survenus à l'occasion de la mise en place des Comités Sociaux et Economiques en fin d'année 2019 :

- l'Etablissement de Poitiers qui aurait dû regrouper les Hypermarchés de Chasseneuil, Châtellerault et Poitiers Sud (Fontaine le Comte) et le Supermarché de Mirebeau en application de l'accord collectif relatif à la définition des établissements distincts au sein de l'UES Auchan Retail

Exploitation en date du 28 mars 2019 n'est pas encore doté d'un Comité Social et Economique et les Hypermarchés susvisés sont chacun toujours dotés d'un Comité d'Etablissement et d'un Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) qui leur sont propres,

- L'Etablissement de Clermont-Ferrand 2 de l'UES Auchan Retail Exploitation n'a plus de Comité d'établissement, ni de CHSCT et n'a pas encore de Comité social et économique.

Dans l'attente de la mise en place des Comités sociaux et économiques au sein de ces Etablissements, qui devrait intervenir au cours du mois d'octobre 2020, et dans un souci de dialogue social, les Parties conviennent :

- **Pour l'Etablissement de Clermont-Ferrand 2 :**

- o Une réunion d'information avec les Délégués Syndicaux de l'Etablissement s'est tenue à la même date que les premières réunions d'information-consultation dites « R1 » des Comités sociaux et économiques des autres Etablissements de l'UES Auchan Retail Exploitation et dans les mêmes conditions (en sus de la réunion d'information qui a eu lieu le 11 septembre 2020 dite « R0 ») ;
- o Deux réunions d'information-consultation avec le Comité social et économique de cet Etablissement (dites « R1 » et « R2 ») seront organisées dès que l'instance aura été mise en place, à l'instar des autres Etablissements de l'UES Auchan Retail Exploitation concernés par le projet.

- **Pour les Hypermarchés de Chasseneuil, Châtelleraut et Poitiers Sud (Fontaine le Comte) :**

- o Au sein de chaque Hypermarché : une réunion d'information commune avec le Comité d'établissement et le CHSCT s'est tenue à la même date que les premières réunions d'information-consultation dites « R1 » des Comités Sociaux et Economiques des autres Etablissements de l'UES Auchan Retail Exploitation et dans les mêmes conditions (en sus de la réunion d'information qui a eu lieu le 11 septembre 2020 dite « R0 ») ;
- o Au sein de l'Etablissement de Poitiers tel que défini par l'accord collectif du 28 mars 2019 précité : deux réunions d'information-consultation avec le Comité Social Economique de cet Etablissement (dites « R1 » et « R2 ») seront organisées dès que cette instance aura été mise en place, à l'instar des autres Etablissements de l'UES Auchan Retail Exploitation concernés par le projet.

4.3 Les modalités de la procédure d'information et de consultation des instances représentatives du personnel

4.3.1 Délai de communication des questions par les représentants du personnel

Les parties conviennent qu'afin de faciliter le dialogue social et de permettre à la Direction d'apporter aux membres des instances représentatives du personnel les éventuels compléments d'informations nécessaires à leur compréhension du projet de réorganisation envisagé et de répondre pleinement à leurs éventuelles interrogations, de fixer un délai maximum dans lequel devront être transmises, avant chaque réunion, à la Direction les questions des représentants du personnel.

Ainsi, il est prévu que les membres des Comités Centraux Sociaux et Economiques et des Comités Sociaux et Economiques d'établissement de l'UES Auchan Retail Exploitation et de la société Auchan

Retail Logistique et du Comité Social et Economique de la société Espera adresseront à la Direction la liste de leurs questions au moins 7 jours calendaires avant la date prévue de chaque réunion.

4.3.2 Consultation et recueil des avis

Le recueil des avis sera effectué au sein de chacun des Comités Sociaux et Economiques concernés au plus tard lors de leur dernière réunion prévue au calendrier de procédure arrêté par le présent accord de méthode, à savoir :

- pour le Comité Central Social et Economique de l'UES Auchan Retail Exploitation et de la société Auchan Retail Logistique : le 16 décembre 2020 ;
- pour le Comité Social et Economique de la société Espera : le 16 décembre 2020 ;
- pour les Comités Sociaux et Economiques d'établissement de l'UES Auchan Retail Exploitation et de la société Auchan Retail Logistique : le 18 décembre 2020.

4.4 Calendrier

Les parties s'accordent pour retenir le calendrier de procédure suivant :

Dates	Instances	Procédure
22 septembre 2020	CCSE de l'UES Auchan Retail Exploitation	1 ^{ère} réunion d'information-consultation (R1)
	CCSE d'Auchan Retail Logistique	
	CSE d'Espera	
23 septembre 2020	CSSCT Nationale de l'UES Auchan Retail Exploitation	1 ^{ère} réunion d'information sur les conséquences des licenciements projetés en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail
	CSSCT Nationale d'Auchan Retail Logistique	
	CSSCT d'Espera	
25 septembre 2020	CSE des établissements de l'UES Auchan Retail Exploitation	1 ^{ère} réunion d'information-consultation (R1)
	CSE des établissements d'Auchan Retail Logistique	
	CE et CHSCT de l'Etablissement de Poitiers (réunion commune)	Réunion d'information
	Délégués syndicaux de l'Etablissement de Clermont-Ferrand 2	Réunion d'information
25 septembre 2020	CSSCT des établissements de l'UES Auchan Retail Exploitation	1 ^{ère} réunion d'information sur les conséquences des licenciements projetés en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail
	CSSCT des établissements d'Auchan Retail Logistique	
Dès la mise en place des instances	CSE des Etablissements de Poitiers et Clermont-Ferrand 2	1 ^{ère} réunion d'information-consultation (R1)
4 décembre 2020	Date limite de remise des rapports d'expertise pour les 3 entités	

10 décembre 2020	Remontée des questions relatives au rapport d'expertises	
15 décembre 2020	CSSCT Nationale de l'UES Auchan Retail Exploitation	2 ^{ème} réunion d'information sur les conséquences des licenciements projetés en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail
	CSSCT Nationale d'Auchan Retail Logistique	
	CSSCT d'Espera	
18 décembre 2020	CSSCT des établissements de l'UES Auchan Retail Exploitation	
	CSSCT des établissements d'Auchan Retail Logistique	
16 décembre 2020	CCSE de l'UES Auchan Retail Exploitation	2 ^{ème} réunion d'information-consultation (R2) → Recueil des avis
	CCSE d'Auchan Retail Logistique	
	CSE d'Espera	
18 décembre 2020	CSE des établissements de l'UES Auchan Retail Exploitation	2 ^{ème} réunion d'information (R2) → Recueil des avis
	CSE des établissements d'Auchan Retail Logistique	

ARTICLE 5 : Les modalités de recours à une expertise

5.1 Les missions de l'expert

Les Comités Centraux Sociaux et Economiques de l'UES Auchan Retail Exploitation et de la société Auchan Retail Logistique et le Comité social et économique de la société Espera ont désigné, lors de la réunion du 22 septembre 2020, des experts pour assister les organisations syndicales représentatives lors des négociations de l'accord collectif majoritaire portant notamment sur le contenu du Plan de Sauvegarde de l'Emploi.

Au cours de la réunion du 22 septembre 2020, ces Comités ont également décidé de recourir à une expertise, dans le cadre de la procédure d'information et de consultation, pouvant porter sur les domaines économique et comptable ainsi que sur la santé, la sécurité ou les effets potentiels du projet sur les conditions de travail.

La mission des experts demeure régie par les dispositions du Code du travail, notamment s'agissant de son objet et des obligations de secret professionnel et de discrétion.

5.2 Le délai d'expertise

Les parties s'accordent sur :

- une date de remise des rapports d'expertises, tant aux membres des Comités Centraux Sociaux et Economique de l'UES Auchan Retail Exploitation et de la société Auchan Retail Logistique et aux membres du Comité Social et Economique pour la société Espera qu'aux Directions de ces sociétés, fixée au plus tard au 4 décembre 2020 ;
- sur une date de présentation des rapports d'expertises aux élus des Comités Centraux Sociaux et Economiques de l'UES Auchan Retail Exploitation et de la société Auchan Retail Logistique

ML OL
OR

et du Comité Social et Economique de la société Espera qui sera fixée par les élus des différentes instances.

Il est expressément convenu entre les parties que tout retard dans la remise des rapports d'expertises ne pourra en aucun cas retarder la date prévue pour le recueil de l'avis des instances représentatives du personnel selon le calendrier fixé à l'article 4 du présent accord.

ARTICLE 6 : Périmètre d'application des critères d'ordre de licenciement

Il est de principe que les critères d'ordre de licenciement s'appliquent au sein de chaque catégorie professionnelle concernée au niveau de l'entreprise.

Toutefois, l'employeur peut décider unilatéralement de mettre en œuvre les critères d'ordre de licenciement dans un périmètre inférieur à l'entreprise, dès lors que celui-ci est au moins équivalent aux zones d'emploi référencées par l'Insee (article D. 1233-2 du Code du travail).

Dans le cadre du projet de réorganisation concernant les sociétés de l'UES Auchan Retail Exploitation et la société Auchan Retail Logistique, certaines zones d'emploi regroupent des établissements/sites différents dont certains sont impactés par le projet de réorganisation et d'autres non.

Dans ces conditions, afin d'éviter que le projet de réorganisation envisagé puisse impacter des salariés qui seraient rattachés à des établissements/sites non concernés par le projet, les Parties s'accordent pour que soit fixé, conformément aux dispositions de l'article L. 1233-5 du Code du travail, le périmètre d'application des critères d'ordre de licenciement par entreprise au niveau de chaque établissement/site directement impacté par le projet (c'est-à-dire concernés par des modifications de contrat de travail et/ou des suppressions de poste).

Il est rappelé que dans le cadre du projet de réorganisation, il est envisagé l'arrêt des activités de la société Espera et par voie de conséquences, la suppression de l'ensemble des postes de travail de la société. En conséquence, il n'y aurait pas lieu de faire application des critères d'ordre de licenciement au sein de la société Espera.

ARTICLE 7 : Dispositions finales

7.1 Conditions de validité

Le présent accord de méthode est conclu en application des dispositions des articles L. 1233-21 et suivants du Code du travail dans le respect des conditions de validité de droit commun.

7.2 Durée et entrée en vigueur

Le présent accord de méthode est conclu pour une durée déterminée. Il s'applique aux procédures d'information et de consultation des instances représentatives du personnel de l'UES Auchan Retail Exploitation, Auchan Retail Logistique et Espera relatives au projet de réorganisation et à la négociation afférente.

Il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt et cessera de s'appliquer de plein droit dès lors que les procédures d'information et de consultation qu'il vise auront été réalisées sans pouvoir se transformer en un accord à durée indéterminée.

7.3 Révision

Il est rappelé que conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7-1 du Code du travail, un avenant de révision pourra être signé :

- jusqu'à la fin du cycle électoral en cours par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au sein du périmètre d'application du présent accord signataires ou adhérentes du présent accord ;
- à l'issue de cette période, par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au sein du périmètre d'application du présent accord.

Les demandes de révision du présent accord devront être présentées par leur(s) auteur(s) par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge à l'ensemble des parties.

La demande de révision devra être obligatoirement accompagnée de propositions sur les thèmes dont la révision est demandée.

Les négociations devront obligatoirement être initiées au plus tard dans un délai de huit (8) jours calendaires à compter de la réception de la demande de révision par l'ensemble des parties concernées.

Si un accord de révision est valablement conclu, ses dispositions se substitueront de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifie.

Les parties signataires du présent accord s'engagent à participer de bonne foi aux réunions organisées par la Direction en vue de la négociation d'un éventuel avenant de révision, ce qui ne saurait, bien entendu, les engager à signer quelconque accord ou avenant de révision que ce soit.

7.4 Dépôt et publicité

Conformément aux articles D. 2231-2 et suivants du Code du travail, le présent accord est déposé en version électronique sur la plateforme « TéléAccords » qui le transmettra ensuite à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) compétente, selon les formes suivantes :

- Une version électronique, non anonymisée, présentant le contenu intégral de l'accord déposé, sous format PDF, datée, revêtue du lieu de signature et des signatures originales, accompagnée des pièces nécessaires à l'enregistrement ;
- Une version électronique de l'accord déposé en format .docx, anonymisée, dans laquelle toutes les mentions de noms, prénoms des personnes signataires et des négociateurs (y compris les paraphe et les signatures) sont supprimées (non-visibles), et uniquement ces mentions. Les noms, les coordonnées de l'entreprise devront continuer à apparaître, ainsi que les noms des organisations syndicales signataires, le lieu et la date de signature ;
- Si l'une des parties signataires de cet accord souhaite l'occultation de certaines autres dispositions, une version de l'accord anonymisée en format .docx, occultant les dispositions

confidentielles et accompagnée du dépôt de l'acte d'occultation signé par les parties signataires de l'accord.

Un exemplaire signé est par ailleurs déposé au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de Lannoy.

Les deux dépôts seront effectués par la Direction.

Un exemplaire du présent accord, signé par les parties, sera remis à chacune des organisations syndicales représentatives pour notification au sens de l'article L. 2231-5 du Code du travail.

Enfin, en application des dispositions des articles R. 2262-1 et suivants du Code du travail, un exemplaire du présent accord sera transmis aux représentants du personnel et mention de cet accord sera faite sur les panneaux réservés à la Direction pour sa communication avec le personnel.

Par ailleurs, un exemplaire de ce texte sera tenu à la disposition du personnel au Service des ressources humaines de chacune des entités.

Fait à Villeneuve d'Ascq, le 7 octobre 2020

Pour l'Entreprise

Olivier LURSON

Directeur des Ressources Humaines
dûment habilité à cet effet



Pour le Personnel

Les Organisations Syndicales signataires

Monsieur Guy LAPLATINE (CFDT)

Monsieur Bruno DELAYE (CFTC)

Lu et approuvé



Monsieur Géraud VILLEROY (CGT)

Monsieur Christian ROY (FGTA-FO)

Lu et approuvé



Monsieur Hervé LOTTE (SEGA-CFE/CGC)

Lu et approuvé



A LE MANS

la
côté