

ACCORD DE MOBILITE INTERNE DE LA SOCIETE LABORATOIRES M&L

ENTRE

La société LABORATOIRES M&L, société anonyme dont le siège social est situé Zone Industrielle Saint Maurice - 04100 MANOSQUE, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Manosque, sous le numéro 305 823 296, représentée par M. Jean-François GONIDEC, Directeur Manufacturing et Excellence Opérationnelle,

D'une part,

ET

Les Organisations Syndicales Représentatives suivantes :

La Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT) représentée par la déléguée syndicale centrale, Mme Fatima Hedahdia,

La Confédération Générale des Cadres (CFE-CGC) représentée par le délégué syndical central, M. Lionel Sauzet,

Force Ouvrière (FO) représentée par le délégué syndical central, M. Yvan Paul

D'autre part.

Ci-après ensemble désignés « les Parties »,

CS
VP
JFG

PREAMBULE

Les Laboratoires M&L évoluent dans un environnement économique et commercial en constante mutation.

La société doit donc faire preuve d'anticipation, d'agilité, de flexibilité et de réactivité pour s'adapter aux évolutions externes, ce qui peut nécessiter de procéder à des modifications organisationnelles et ce, afin de maintenir sa compétitivité ainsi que celle du Groupe L'OCCITANE.

Dans cet environnement, les parties signataires considèrent que la gestion des ressources humaines doit, tant aux différentes périodes de la vie professionnelle des salariés que dans les diverses circonstances économiques que traverse l'entreprise, permettre à celle-ci de répondre à l'objectif premier de préservation de ses emplois et de développement interne de l'employabilité de ses salariés.

La mobilité professionnelle des salariés – en ce qu'elle permet une diversification des expériences professionnelles au sein d'une même filière-métier ou au sein d'une filière-métier différente, au travers d'une contribution transverse et/ou temporaire –, contribue à la nécessaire adaptation aux transformations de l'entreprise et s'inscrit dans le cadre d'une telle politique.

Elle a ainsi vocation à répondre uniquement aux objectifs suivants :

- offrir aux salariés qui le souhaitent des possibilités d'évolution professionnelle attractives ;
- apporter une contribution significative à la préservation de l'emploi ;
- apporter à l'entreprise les souplesses de fonctionnement et les compétences nécessaires à une gestion efficace, rentable et durable de son activité dans le cadre de mesures collectives d'organisation courantes telles le regroupement et/ou le rapprochement de services ou de fonctions jusqu'à présent parfois dispersés géographiquement et/ou isolés fonctionnellement.

C'est dans ce contexte que les organisations syndicales représentatives et la direction des LABORATOIRES M&L ont décidé d'ouvrir des négociations sur les conditions de la mobilité professionnelle et/ou géographique interne à l'entreprise dans le cadre des dispositions des articles L. 2242-21 et suivants du Code du travail issues de l'article 15 de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

Le présent accord s'inscrit ainsi dans le cadre de l'obligation de négociation concernant la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences prévue à l'article L. 2242-15 du Code du travail, dont il constitue l'un des volets.

ARTICLE 1 – OBJET DE L'ACCORD

Le présent accord a pour objet de fixer :

- le cadre d'application et la durée de l'accord ;
- une définition de la mobilité professionnelle ;
- les conditions de la mobilité fonctionnelle et/ou géographique au sein de l'entreprise ;
- la définition des limites imposées au-delà de la zone géographique d'emploi du salarié dans le respect de la vie personnelle et familiale du salarié ;
- les mesures visant à concilier au mieux la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale ;
- les mesures d'accompagnement à la mobilité, en particulier les actions de formation ainsi que les aides à la mobilité géographique ;
- les modalités d'information du personnel.

ARTICLE 2 – CHAMP D'APPLICATION

2.1. Mobilité professionnelle

Des mesures collectives d'organisation courantes sans projet de réduction d'effectifs peuvent conduire l'entreprise à proposer à certains salariés une mobilité professionnelle fonctionnelle et/ou géographique. Dans cette hypothèse, l'objectif prioritaire de l'entreprise est de maintenir l'emploi des salariés, en veillant à concilier au mieux ses intérêts avec celui des salariés, dans le respect de leur vie personnelle et familiale.

➤ ***Mobilité fonctionnelle***

Au titre du présent accord, la mobilité fonctionnelle s'entend comme un changement total ou partiel de fonction suite à un besoin collectif d'évolution d'organisation.

➤ ***Mobilité géographique***

La mobilité géographique correspond, quant à elle, à un changement d'établissement, en dehors de la zone géographique d'emploi du salarié, entraînant une modification significative du lieu d'exercice de son activité. Elle peut, le cas échéant, s'accompagner d'une mobilité fonctionnelle.

La zone géographique d'emploi du salarié s'entend soit du site de Manosque, soit du site de Lagorce, soit du site de Paris.

Il est entendu que la mobilité fonctionnelle et géographique s'inscrit dans une logique économique de l'entreprise visant à améliorer le fonctionnement des organisations, la recherche de synergies et d'efficacité de fonctionnement ainsi que la recherche continue d'amélioration de sa compétitivité.

Les instances représentatives du personnel, CE et le cas échéant CHSCT, seront informées et consultées sur les motivations économiques et organisationnelles des projets.

2.2. Salariés concernés

Le présent accord s'applique à tous les salariés quelle que soit leur ancienneté. Pour les salariés en CDD, ils sont éligibles au présent accord dans la mesure où ils sont directement concernés par une mesure collective d'organisation et que le terme de leur contrat se situe au-delà de la date effective prévue de mobilité.

Il est expressément convenu que les salariés ayant bénéficié d'une mobilité géographique dans les 6 mois précédant la date d'application du présent accord, dans les conditions de celui-ci, sont éligibles aux mesures d'accompagnement prévues. Une régularisation sera donc le cas échéant effectué pour eux dès l'entrée en vigueur du présent accord.

ARTICLE 3 – MISE EN ŒUVRE DE LA MOBILITE DU SALARIE

3.1. Concertation avec chaque salarié concerné

Préalablement à la mise en œuvre d'une mesure de mobilité interne, la Direction des LABORATOIRES M&L observera une phase de concertation avec le ou les salariés concernés afin de prendre en compte leurs contraintes personnelles et familiales et, le cas échéant, particulièrement celles résultant de leur situation de santé ou de leur handicap personnel et familial.

À cet effet, après information et consultation des instances représentatives du personnel sur un besoin collectif d'évolution d'organisation, la Direction des Ressources Humaines recevra chaque salarié concerné dans le cadre d'un entretien individuel au cours duquel seront évoqués la mesure de mobilité envisagée à son égard, les contraintes personnelles, familiales ou liées à l'état de santé du salarié, ainsi que les aménagements ou mesures d'accompagnement susceptibles d'être trouvés et mis en place pour permettre d'y répondre lorsque cela sera possible. Si nécessaire, d'autres entretiens pourront être organisés.

Il est expressément convenu que ces informations seront strictement confidentielles et ne pourront en aucun cas être divulguées, pour quelque motif que ce soit.

3.2. Formalisation de la proposition de mobilité interne

Dans un délai de 8 jours minimum suivant la tenue de l'entretien ou les entretiens mentionnés à l'article 3.1., la Direction adressera par lettre recommandée avec accusé de réception la proposition de mobilité interne et ce, conformément aux dispositions de l'article L. 1222-6 du Code du travail.

Cette proposition informera le salarié :

- de la mesure d'organisation justifiant la proposition de mobilité interne ;
- de la (ou des) modification(s) du contrat proposée(s) : lieu de travail et/ou fonctions exercées ;
- de la date de prise d'effet de ces modifications en cas d'accord ou de silence gardé au terme du délai de réflexion ;
- des mesures d'accompagnement de la mobilité interne attachées à l'offre de mobilité ;
- du délai de réflexion d'un mois ;
- des conséquences d'un refus de proposition de mobilité.

Chaque salarié concerné disposera d'un délai maximum d'un mois à compter de la première présentation par les services postaux de cette proposition pour faire connaître son accord ou son refus à l'entreprise.

Dans l'hypothèse d'une mobilité géographique, l'évolution professionnelle interviendra au plus tard dans un délai maximum de 9 mois à compter de la date de présentation du projet au comité d'entreprise des Laboratoires M&L.

En application de l'article L. 1222-6 du Code du travail précité, à défaut de réponse dans le délai d'un mois, le salarié sera réputé avoir accepté la proposition de mobilité professionnelle interne formulée par l'entreprise.

3.3. Garanties de rémunération et de classification

La mise en œuvre de la mobilité interne ne peut avoir pour effet d'entraîner une diminution du niveau de rémunération ou de classification personnelle du salarié concerné et elle vise au maintien ou à l'amélioration de sa qualification professionnelle.

ARTICLE 4 – MESURES D'ACCOMPAGNEMENT A LA MOBILITE

4.1. Accompagnement à la mobilité professionnelle

➤ *Soutien du management*

Le manager d'origine ainsi que celui d'accueil veilleront à accompagner, à soutenir et à intégrer au mieux le salarié dans son évolution professionnelle. A ce titre, les managers concernés devront respecter un minimum d'une ou deux réunions avec le salarié concerné. Ces entretiens se dérouleront au moment de la proposition de mobilité et entre 1 et 2 mois après la réponse du collaborateur.

➤ *Tutorat*

Afin de faciliter l'intégration du salarié dans son nouvel environnement et l'aider à prendre ses repères professionnels, un tuteur lui sera choisi au sein de son service d'accueil, en fonction de sa qualification et de son expérience professionnelle.

Le tuteur aura pour missions d'échanger avec le salarié, aussi bien sur des points techniques et le partage de son savoir-faire, que sur la vie sociale du site, du service et de la Direction.

➤ *Parrainage*

Dans un souci de bonne intégration dans la région et pour favoriser les prises de contact et la création de lien social, le salarié pourra échanger avec un parrain au sein du site d'accueil.

Le parrain aura pour missions de faciliter la bonne intégration dans l'environnement global de la région d'accueil, de guider le salarié dans les premiers pas et de l'aider dans les prises de contact éventuelles.

➤ **Suivi individuel d'intégration**

A la suite de toute mobilité professionnelle, un suivi individuel sera réalisé un mois après la prise effective de poste, puis à nouveau 3 et 6 mois après la prise de poste, lors d'entretiens avec le salarié et la DRH.

Le tuteur ainsi que le responsable hiérarchique du salarié seront associés à ce suivi. Le salarié pourra s'il le souhaite se faire assister par un représentant du personnel ou un autre salarié de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

En cas de difficultés de prise de fonctions avérées et persistantes, l'opportunité d'un nouveau plan de formation individuel ou d'une nouvelle évolution d'emploi sera étudiée pour assurer l'employabilité du collaborateur.

➤ **Période d'adaptation**

La période d'adaptation, qui se distingue de la période d'essai, a pour objectif de permettre, lorsque cela est nécessaire, l'acquisition des savoir-faire et des connaissances de base pour occuper les nouvelles fonctions, dans le cadre d'un parcours d'intégration bâti et faisant l'objet d'un suivi régulier par le manager.

La période d'adaptation est un facteur-clé de sécurisation de la mobilité interne : elle doit être considérée comme une période d'accompagnement du salarié pour assurer sa montée en compétence et sa bonne intégration au sein de l'équipe et des autres services du site.

Chaque salarié ayant accepté sa mobilité bénéficiera d'une période d'adaptation de 4 mois de travail effectif à compter de la prise effective de fonction (période de formation exclue), au cours de laquelle il pourra mettre fin à sa mobilité s'il ne l'estime pas concluante.

S'agissant d'une période de travail effectif, toute suspension de l'exécution du contrat, quel qu'en soit le motif, entraînera une prolongation de la période d'adaptation d'une durée équivalente à celle de la suspension.

Durant cette période, le salarié aura la possibilité d'exercer un droit de retour, c'est-à-dire de mettre fin à sa nouvelle affectation s'il ne l'estime pas concluante, par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre à la DRH et ce, avant l'expiration de la période d'adaptation et dans le respect d'un délai de prévenance d'une semaine. Dans cette hypothèse, le salarié sera considéré comme ayant refusé la proposition de mobilité, et son licenciement individuel pour motif économique pourra dès lors être envisagé.

59
VP
JFG

➤ ***Plan individuel de formation***

Toutes les fois que cela sera nécessaire, notamment en cas de mobilité fonctionnelle, et en lien concret et direct avec les besoins identifiés pour permettre une adéquation entre les qualifications du salarié et les caractéristiques du nouveau poste, un Plan Individuel de Formation sera mis en place.

Ce plan de formation fera l'objet d'un accord formalisé entre le salarié, le manager et la DRH.

Ce plan individuel précisera les objectifs, le contenu et le planning prévisionnel des formations qui lui seront proposées.

Le lieu de formation sera favorisé au maximum avec la proximité du lieu de résidence du salarié. Toute formation sera réalisée sur le temps de travail et financée par l'entreprise.

4.2. Accompagnement spécifique à la mobilité fonctionnelle

➤ ***Découverte du poste de travail***

Avant de faire connaître son choix sur une éventuelle mesure de mobilité, le salarié aura la possibilité de rencontrer le responsable hiérarchique dont relève le poste proposé et, ainsi, obtenir toutes les informations et précisions souhaitées concernant le contenu du poste et son environnement.

Il pourra également passer au moins une journée au sein du service concerné, de manière à apprécier concrètement le nouvel environnement de travail.

La période correspondant à la découverte du poste de travail sera considérée comme ayant été normalement travaillée, et sera donc rémunérée comme telle.

4.3. Accompagnement spécifique à la mobilité géographique

Afin de favoriser et faciliter l'acceptation d'une proposition de mobilité géographique, les mesures d'accompagnement suivantes seront mises en place dans le respect, s'agissant des mesures à caractère financier, des dispositions du Code de la sécurité sociale :

➤ ***Visite du site d'accueil***

Avant de se prononcer sur la proposition de mobilité qui lui est faite, chaque salarié aura la possibilité, s'il le souhaite, de se rendre au moins une fois sur le site d'accueil pour découvrir l'environnement et le cadre de vie et de travail.

Les frais afférents à ce déplacement seront pris en charge par l'entreprise, selon les règles et barèmes en vigueur au sein du Groupe.

Cette période sera considérée comme ayant été normalement travaillée, et sera donc rémunérée comme telle.

➤ **Assistance à la recherche d'un logement**

Le salarié ayant accepté sa mobilité sur un site situé en-dehors dans sa zone géographique d'emploi (cf. article 2-1) bénéficiera de l'aide du site d'accueil et, le cas échéant, de l'organisme collecteur du 1 % logement, dans sa recherche de logement. La plaquette de l'organisme sera remise au salarié par la DRH.

➤ **Déplacement pour rechercher un logement**

Le salarié ayant accepté sa mobilité géographique bénéficiera de 4 jours ouvrés fractionnables pour la recherche d'un logement.

Les frais ainsi exposés par le salarié seront pris en charge à hauteur d'un voyage aller/retour, selon les règles et barèmes en vigueur au sein du Groupe.

Les frais de séjour du salarié et de son conjoint seront également pris en charge pour 3 nuits maximum, selon les règles et barèmes en vigueur au sein du Groupe.

➤ **Congé pour déménagement**

Tout salarié ayant accepté sa mobilité géographique bénéficiera par ailleurs de 3 jours ouvrés pour son déménagement et son installation.

➤ **Prise en charge des frais de déménagement**

Les frais de déménagement seront directement pris en charge par la société, après production de 3 devis par le salarié.

Toutefois, cette prise en charge n'interviendra, en principe, qu'une fois terminée la période d'adaptation dans le poste, celle-ci étant concluante.

➤ **Indemnité de double résidence**

Si le salarié se voit contraint d'acquitter simultanément une double charge de logement, notamment du fait de l'activité de son conjoint ou de la scolarisation de ses enfants, il bénéficiera, sur présentation de justificatifs, d'une prise en charge de son loyer, y compris les charges locatives du domicile non occupé, dans la limite d'un montant global plafonné à 6.000 Euros ou de l'équivalent en remboursement d'emprunt de l'ancien domicile et ce, pendant une durée maximale de 6 mois à compter de la prise effective de ses nouvelles fonctions.

➤ **Accompagnement du conjoint**

Le conjoint du salarié ayant accepté sa mobilité géographique qui le souhaitera, pourra bénéficier d'un soutien dans la recherche d'emploi.

Il sera ainsi porté un regard particulier sur les conjoints en faisant par exemple jouer les réseaux de l'entreprise pour l'aider à la recherche d'emploi (pôle emploi, agences d'intérim partenaires, etc.). Une attention pourra le cas échéant être apportée au profil du conjoint en cas d'opportunité de missions de courte durée au sein du site d'accueil.

➤ **Prime de mobilité**

Pour tenir compte de l'intérêt manifesté par les salariés acceptant leur mobilité géographique, il sera versé à ces derniers une prime dite de mobilité géographique dont le montant sera de 4.000 € bruts par salarié.

Le montant de cette prime sera majoré de 900 € bruts pour chaque personne considérée comme à charge du salarié, au sens fiscal du terme.

ARTICLE 5 – TRAITEMENT DES EVENTUELS REFUS DE MOBILITE

5.1 Cadre applicable au refus de mobilité

En cas d'un éventuel refus d'accepter une mesure de mobilité organisée dans le cadre du présent accord, la société LABORATOIRES M&L sera conduite à devoir envisager de rompre le contrat de travail du / des salarié(s) concerné(s) dans le cadre d'un licenciement pour motif économique.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2242-23 du Code du travail, ce(s) licenciement(s) seront prononcés selon les modalités applicables au licenciement individuel pour motif économique et ouvriront droit aux mesures d'accompagnement et de reclassement prévues ci-après.

5.2. Les mesures de reclassement

L'ensemble des efforts de formation et d'adaptation seront réalisés afin de tenter de trouver un poste de reclassement.

Des recherches de solutions de reclassement seront effectuées au niveau de l'entreprise et du Groupe L'OCCITANE.

En cas de solutions de reclassement autres que le poste proposé dans le cadre de la mobilité interne prévue par le présent accord – qui n'aura pas à être de nouveau proposé au titre du reclassement interne –, celles-ci seront soumises au salarié concerné.

Les offres de reclassement proposées au salarié seront écrites et précises.

Le salarié disposera d'un délai de 10 jours calendaires pour faire connaître par écrit sa décision. L'absence de réponse dans ce délai sera considérée comme un refus de la ou des proposition(s) de reclassement transmise(s).

En tout état de cause, le licenciement pour motif économique du salarié concerné ne pourra intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation auront été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne pourra pas être opéré.

5.3. Les mesures d'accompagnement externes

Dans l'hypothèse où un salarié opposerait un refus à la mesure de mobilité interne proposée dans le cadre du présent accord et dans le cas où l'entreprise serait contrainte de le licencier pour motif économique, le salarié pourra bénéficier des mesures suivantes :

- Mise en œuvre d'un accompagnement personnalisé par un cabinet d'accompagnement à la mobilité externe ;
- Mise en œuvre ou financement de mesures de formation complémentaire dans la limite maximale d'un coût de 1.500 Euros hors taxe par salarié
- Rappel des droits à DIF et de leur utilisation ;
- Rappel du dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- Mise en place d'un conseil spécifique destiné à l'accompagnement des salariés porteurs d'un projet identifié de création d'entreprise ou de reprise d'entreprise existante, sous réserve que ce projet ait été préalablement validé par le cabinet d'accompagnement à la mobilité externe et une Commission Paritaire ;
- Proposition du congé de reclassement d'une durée de 6 mois, étendue à 10 mois pour les salariés âgés de plus de 45 ans ;

Le congé de reclassement a pour objet de proposer au salarié de bénéficier d'actions de formation et des prestations d'une cellule d'accompagnement des démarches de recherche d'emploi.

En l'état actuel des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, les principales caractéristiques du congé de reclassement sont les suivantes :

Le congé de reclassement est proposé au salarié dans la lettre de licenciement. Le salarié dispose d'un délai de réflexion de 8 jours calendaires à compter de la notification de la lettre de licenciement pour répondre.

En cas d'acceptation, le congé débute à l'expiration de ce délai.

Le congé de reclassement est effectué pendant le préavis que le salarié est dispensé d'exécuter.

Le congé débute par un bilan d'évaluation afin de permettre au salarié de définir un projet professionnel et, le cas échéant, de déterminer les actions de formation nécessaires à son reclassement qui seront mise en œuvre pendant le congé et financées dans les limites fixées au

présent accord (1.500 Euros) par l'entreprise. Lorsque cela est nécessaire le salarié peut bénéficier d'un bilan de compétence.

Le salarié s'engage pendant la durée du congé de reclassement à suivre ces actions ainsi que celles organisées par la cellule d'accompagnement. Sauf s'il justifie d'un motif légitime, il peut se voir notifier la fin de son congé par l'employeur en cas de manquement à ses obligations.

Pendant la période du congé de reclassement correspondant à la durée du préavis, la rémunération du salarié est maintenue. Pendant la période du congé excédant la durée du préavis, le salarié bénéficie d'une rémunération mensuelle à la charge de l'employeur dont le montant est égal à 75% de la rémunération brute moyenne perçu par l'intéressé, sur laquelle ont été assises les contributions au régime d'assurance chômage au titre des 12 (douze) derniers mois précédant la notification du licenciement, sans pouvoir être inférieure à 85% du SMIC.

Si le salarié retrouve un emploi pendant son congé, il en informe l'employeur, avant l'embauche, par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge, précisant la date à laquelle prend effet son embauche. La date de présentation de ce courrier fixe la fin du congé de reclassement et, si le préavis est suspendu, le terme de sa suspension.

- Dispense de préavis : même si le salarié licencié n'optait pas pour le congé de reclassement, il serait dispensé de l'accomplissement de son préavis. Ce préavis lui serait rémunéré aux échéances habituelles de la paie ;
- Versement de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement, selon le calcul le plus avantageux pour le salarié.

ARTICLE 6 – INFORMATION ET CONSULTATION SUR LA MISE EN ŒUVRE DE LA MOBILITE INTERNE

Lorsqu'un projet impliquant la mise en œuvre du dispositif de mobilité interne mis en place par le présent accord est envisagé, le comité d'entreprise et, le cas échéant, si la nature et l'ampleur du projet le justifient, le CHSCT, sont informés et consultés conformément aux dispositions légales en vigueur.

Postérieurement à ces procédures de consultations, les salariés concernés seront informés de la décision de mettre en œuvre à leur égard le dispositif de mobilité interne et se verront remettre une copie du présent accord.

ARTICLE 7 – COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD

Les partenaires souhaitent mettre en place une commission de suivi du présent accord pour suivre et évaluer dans le temps sa mise en œuvre et envisager ensemble les éventuels besoins de clarification, d'interprétation, voire d'ajustements nécessaires.

Cette commission de suivi se réunira au moins une fois par an à la demande d'un des signataires du présent accord. Elle est composée de deux représentants par organisation syndicale signataire et par quatre représentants de la Direction. D'un commun accord entre les membres de la commission de suivi,

d'autres personnes pourront le cas échéant et en fonction des sujets être invitées aux réunions de celle-ci.

Cette Commission aura également pour objet de valider, le cas échéant, les projets professionnels envisagés par les salariés après analyse et préparation par le cabinet d'accompagnement, tels que la création ou reprise d'entreprise.

ARTICLE 8 – DUREE, DENONCIATION ET REVISION DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter du 1^{er} janvier 2014.

A l'issue de la période de 3 ans visée ci-dessus, les parties signataires se réuniront pour juger de l'opportunité du renouvellement du dispositif de mobilité interne, de sa modification ou de son abandon. En cas de renouvellement ou de modification du dispositif, il sera conclu un nouvel accord dans les conditions légales, étant en effet convenu que le présent accord ne saurait se poursuivre par tacite reconduction.

Toute dénonciation du présent accord pendant sa période d'application ne pourra résulter que d'un accord de l'ensemble des parties signataires. Une copie de l'accord de dénonciation sera alors notifiée au Directeur Régional des Entreprises, de la Concurrence et de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE).

Le présent accord pourra être révisé pendant sa période d'application d'un commun accord entre les parties. Une copie de l'accord portant révision sera déposée à la DIRECCTE.

ARTICLE 9 – INFORMATION DU PERSONNEL

Le présent accord sera porté à la connaissance des salariés par voie d'affichage.

ARTICLE 10 – DEPOT DE L'ACCORD

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt requises, à la diligence de l'entreprise :

- un exemplaire sur support papier et un exemplaire sur support électronique seront déposés à la DIRECCTE Provence Alpes Côte-d'Azur,
- un exemplaire original sera déposé au greffe du Conseil de Prud'hommes de Digne-les-Bains.

Fait à Manosque,
le 28 février 2014
En 6 exemplaires.

Jean-François GONIDEC
Directeur Manufacturing et Excellence Opérationnelle
LABORATOIRES M&L SA



Fatima HEDAHIA
Déléguée Syndicale Centrale
C.F.D.T.



Lionel SAUZET
Délégué Syndical Central
CFE-CGC



Yvan PAUL
Délégué Syndical Central
FO

