

Accord relatif à l'emploi et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées

ENTRE LES SOUSSIGNES :

La **société GROUPE NOCIBE SAS**, (GN), immatriculée au Registre du commerce et des sociétés de Lille sous le numéro SIREN 451 489 017, dont le siège social est situé 2 rue de Ticléni à Villeneuve d'Ascq, représentée par M Pierre AOUN, Président, dûment habilité à l'effet des présentes ;

La **société GROUPE NOCIBE France SAS**, (GNF), immatriculée au Registre du commerce et des sociétés de Lille sous le numéro SIREN 485 332 563, dont le siège social est situé 2 rue de Ticléni à Villeneuve d'Ascq, représentée par M Pierre AOUN, Président, dûment habilité à l'effet des présentes ;

La **société NOCIBE France SAS**, immatriculée au Registre du commerce et des sociétés de Lille sous le numéro SIREN 388 872 566, dont le siège social est situé 2 rue de Ticléni à Villeneuve d'Ascq, représentée par M Pierre AOUN, dûment habilité à l'effet des présentes ;

La **société NOCIBE France Distribution SAS**, immatriculée au Registre du commerce et des sociétés de Lille sous le numéro SIREN 384 970 786, dont le siège social est situé 2 rue de Ticléni à Villeneuve d'Ascq, représentée par M Pierre AOUN, Président, dûment habilité à l'effet des présentes ;

D'UNE PART,

ET

L'organisation syndicale C.F.T.C, représentée par Mesdames Patricia BETTWILLER, Liliane MASL et Véronique MOREAU, Déléguées Syndicales.

L'organisation syndicale C.G.T, représentée par Mesdames Noémie BETTACHE, Mireille JACOB et Isabelle SANTERRE, Déléguées Syndicales et Madame Caroline TEKLAOUI.

L'organisation syndicale C.F.D.T, représentée par Madame Marie-José GODAUX, Déléguée Syndicale, Madame Maria Luciana MARQUES, Déléguée Syndicale et Monsieur Thomas DUMONT, Délégué Syndical.

D'AUTRE PART,

Préambule :

En 2013, NOCIBE s'est engagée avec ses partenaires sociaux dans une politique en faveur de l'égalité des chances et de l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap et ce afin de tendre vers un taux d'emploi de 6%.

C'est ainsi que le 28 mai 2013 NOCIBE signait son premier accord triennal sur l'emploi et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Les bilans réguliers de cet accord ont démontré des avancées importantes dans ce domaine et le respect de nos engagements en termes de recrutement notamment, à savoir l'embauche sur la période 2013-2015 de 10 personnes en Contrat à Durée Indéterminée et 5 contrats en alternance.

Fort de ces réussites NOCIBE et ses partenaires sociaux ont décidé de poursuivre la démarche engagée en 2013

Le présent accord vise ainsi pour les années 2016-2017-2018 à mettre en place et à poursuivre les actions positives engagées en matière d'insertion des personnes en situation de handicap et s'inscrit dans le cadre de la loi du 10 juillet 1987 modifiée par la loi du 11 février 2005 « *pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées* ».

Les actions engagées s'articulent autour de 4 axes majeurs :

- Le développement de l'emploi des personnes en situation de handicap en privilégiant les emplois en CDI ;
- Le renforcement de l'information et de la communication interne ;
- Le développement du recours aux entreprises du secteur protégé ;
- La formation et le suivi des salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés pour anticiper toute désinsertion et sécuriser les parcours professionnels.

Chapitre 1- Disposition Générale

I. CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord est conclu au sein des sociétés GROUPE NOCIBE SAS, GROUPE NOCIBE France SAS, NOCIBE France SAS, NOCIBE France Distribution SAS.

En l'absence de péréquation, le budget de l'accord est au moins égal à la seule somme des contributions des établissements assujettis. L'accord bénéficiera néanmoins également aux établissements non assujettis.

II. BENEFICIAIRES DE L'ACCORD

Sans préjudice des dispositions visées précédemment, les mesures et garanties prévues par l'accord s'appliquent à l'ensemble des collaborateurs des sociétés mentionnées ci-dessus, y compris donc employés dans des établissements non assujettis.

Chapitre 2- Plan d'Actions

I. PLAN D'EMBAUCHE

NOCIBE réitère le principe de sa démarche de recrutement, fondée sur les compétences, les qualifications et l'expérience professionnelle et s'engage à mettre en œuvre les moyens nécessaires pour continuer à recruter des travailleurs handicapés.

L'objectif étant de recruter sur la base des compétences, il est rappelé que l'ensemble des postes à pourvoir seront ouverts aux candidatures de personnes handicapées. Les recrutements se feront sous toutes les formes de contrat: Contrat à Durée Indéterminée (=CDI), Contrat à Durée Déterminée (=CDD), Contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, mise à disposition, contrat aidés et convention de stage.

NOCIBE s'engage sur le plan d'embauche 2016-2018 suivant :

- 22 personnes physiques sur la durée de l'accord, dont 16 minimums sous contrat à durée indéterminée.
- En complément mise en place de 6 contrats en alternance, en contrat de professionnalisation et/ou d'apprentissage, favorisant l'accès à l'emploi pour la préparation de diplômes adaptés. A l'issue de chaque contrat d'alternance, une analyse sera faite afin d'examiner les possibilités de recrutement, sous réserve des disponibilités d'emploi.

Les engagements en matière d'embauche sont à apprécier sur l'ensemble des années 2016 à 2018.

Afin d'optimiser la recherche de candidats handicapés, différents moyens seront mis en œuvre :

- Renforcement des partenariats avec les structures en charge de l'insertion des personnes handicapées, telles que les CAP EMPLOI, les Centres de Reclassement Professionnel (CRP) ainsi que les associations spécialisées.
- Renforcement des partenariats avec les écoles et les universités ;
- Utilisation des moteurs de recherche spécialisés dans la recherche de candidatures de personnes handicapées ;
- Former les salariés au tutorat, à l'accompagnement des salariés en situation de handicap, au jury d'examen auprès des organismes de formation dans le cadre des CRP ;

- Mise en œuvre d'un processus de pré-recrutement (veille), permettant de disposer de la bonne personne au bon moment et d'anticiper les besoins (aides techniques, présélection, stages...);
- Accueil des apprentis ou des contrats de professionnalisation handicaps (alternance);
- Accueil des stagiaires issus de centre de rééducation professionnel (CRP);
- Développement des relations avec le secteur protégé (sous-traitance, mais aussi délégation de personnel ou transfert vers le milieu ordinaire de travail);
- Développement des relations avec les entreprises de travail temporaire.
- Participation à des forums pour l'emploi
- Mise en place de rencontre NOCIBE Emploi et handicap en partenariat avec les acteurs régionaux de l'emploi (Tour de France du recrutement)

Enfin pour faciliter, accompagner, et encadrer les actions en faveur de l'emploi des salariés en situation de handicap, la mission handicap coordonnera, impulsera et soutiendra les actions locales.

II. TAUX D'EMPLOI

Le taux d'emploi constaté au sein de l'UES NOCIBE est de 0.9% à fin 2015.

(29,81 unités bénéficiaires (emploi direct uniquement) / 3437 salariés au sein de l'UES à fin 2015)

Ce taux d'emploi est de 1,75 % dans les établissements entrant dans le champ du calcul du budget du présent accord.

Le plan d'embauche prévu par l'accord devrait contribuer à augmenter significativement le taux d'emploi qui est l'objectif majeur du présent accord, pour atteindre 1,7 % $[(29,81 + 28) / 3437 =]$ au niveau de l'UES en fin d'accord, en supposant que l'effectif de l'UES reste constant par ailleurs.

III. PLAN D'INSERTION ET DE FORMATION

NOCIBE a pour ambition d'offrir à l'ensemble de ses salariés un environnement de travail adapté aux exigences et aux contraintes liées à l'ensemble des métiers.

Elle veille notamment à faciliter par des mesures appropriées, l'intégration et la vie au travail des personnes en situation de handicap :

a- Adaptation du poste de travail

- Les études ergonomiques et les aménagements spécifiques du poste de travail nécessaires à une bonne insertion du nouvel embauché handicapé ou au maintien dans l'emploi du salarié handicapé seront pris en compte, dans le budget annuel.

b- Plan de formation professionnelle

- Bénéficiaire de l'Obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) salariés de l'entreprise

Les bénéficiaires de l'OETH de Nocibé ont accès à tous les moyens de formation de NOCIBE. Par conséquent, peut être valorisé dans l'accord en termes financiers ce qui relève de l'adaptation spécifique aux travailleurs handicapés de certaines actions du plan de formation de l'entreprise, ainsi que les formations spécifique ne relevant pas du plan de formation.

Chaque année des actions spécifiques de formation seront réservées aux travailleurs handicapés.

A ce titre peuvent être financés par le budget :

- o Les surcoûts relatifs aux actions de formation, y compris du plan de formation de l'entreprise lorsqu'une adaptation a été rendue nécessaire pour que le bénéficiaire puisse suivre, les coûts liés à l'aménagement du poste. Dans ce cadre est d'ores et déjà prévue la mise en place de formations « lecture en braille » pour une salariée atteinte de déficience visuelle
- o Les coûts des actions de formation spécifiques dispensées aux travailleurs handicapés pour leur permettre une insertion et une évolution professionnelle réussies dans l'entreprise Il peut s'agir d'actions de formation qualifiantes ou diplômantes, en alternance ou non, mises en place pour amener le travailleur handicapé au niveau de qualification requis au regard des besoins de l'entreprise. Il peut s'agir également d'un plan individuel de formation après un bilan de compétences ou une analyse des besoins de formation, dont l'objet est de développer la qualification du bénéficiaire de l'OETH.
- o Les couts se rapportant à la validation des acquis de l'expérience (V.A.E). Celle-ci participe de la politique de formation destinée à améliorer la qualification des salariés. Le salarié handicapé peut être aidé à monter son dossier. L'entreprise peut également aider le centre habilité à effectuer l'accompagnement des travailleurs handicapés.

Pour évaluer l'effort que représentent pour l'employeur les actions de formation prévues dans le cadre de l'accord, il convient de ne prendre en compte que la part du coût de ces actions financées par l'employeur, à l'exclusion de la partie couverte par des financements externes.

Accueil de stagiaires

Favoriser l'insertion des personnes en situation de handicap passe également par la préparation des personnes handicapées à l'obtention de leur diplôme mais également l'amélioration de la qualification des personnes en situation de handicap.

Pour cela NOCIBE :

- Favorisera l'accueil de stagiaires
- Créera des partenariats écoles
- Développera l'alternance au sein des différents établissements

La prise en compte des bénéficiaires de l'OETH non-salariés de l'entreprise, notamment au travers de l'accueil de stagiaires, sera également l'occasion de sensibiliser au handicap encore d'avantage les salariés et les managers du groupe.

NOCIBE s'engage à proposer des offres de stages à ses partenaires ainsi qu'aux différentes écoles. En retour, les candidatures reçues seront analysées et proposées aux établissements en fonction des profils recherchés, avec l'indication des adaptations nécessaires. Pour compenser le handicap, la mission handicap pourra apporter et mobiliser les moyens nécessaires à cette adaptation afin de faciliter l'accueil du stagiaire.

Enfin, pour réussir pleinement l'accueil des stagiaires, la mission handicap veillera, en fonction du handicap, à sensibiliser les managers, préparer l'environnement de travail et assurer un tutorat spécifique pendant le stage. Pour ce faire, le tuteur bénéficiera de la formation nécessaire préalable pour favoriser cet accueil de personnes handicapées et les frais de cette formation seront supportés par la mission handicap.

A l'issue du stage, il sera procédé par le tuteur à une évaluation des conditions d'accueil qui sera adressée à la DRH ainsi qu'à la mission handicap.

Collaboration avec les centres de formations

NOCIBE proposera aux centres de formations pour personnes handicapés de les informer sur les qualifications demandées, de les aider à élaborer les programmes de formation, de participer à des jurys d'examen. Ces actions s'inscrivent dans le cadre de relations de partenariats, notamment avec les centres de formation spécialisés et en particulier avec les instances départementales mettant en œuvre des programmes d'insertion.

NOCIBE s'engage également à mettre en œuvre des partenariats pas le biais de la signature de conventions avec des écoles ou instituts de formation en lien avec son secteur d'activité.

→ Gestion des carrières

Afin de prévenir la désertion professionnelle des salariés bénéficiaires de l'OETH, NOCIBE mettra en œuvre une gestion anticipative et préventive permettant :

- D'adapter la mission du salarié en fonction de l'évolution de son handicap ;
- De préparer d'éventuelles formations adaptées aux souhaits du salarié ainsi qu'à son évolution de carrière ;
- De sécuriser le parcours professionnels en anticipant les problèmes et solutions.

Les nouveaux salariés handicapés recrutés bénéficieront d'une visite médicale supplémentaire 6 mois après la visite d'embauche si le médecin du travail l'estime nécessaire.

→ Tutorat

Afin de faciliter l'arrivée de nouveaux salariés bénéficiaire de l'OETH et de préparer leur environnement de travail, un tuteur sera mis en place pour chaque nouvelle intégration. Il sera chargé d'accueillir le salarié dans l'équipe, de l'aider, l'informer et le guider dans l'exercice de son emploi.

Chaque tuteur bénéficiera au préalable d'une formation au tutorat. La formation du tuteur ainsi que le temps consacré au tutorat du salarié seront intégrés aux coûts globaux de l'aménagement du poste et portés par le budget de l'accord.

Le temps consacré au tutorat sera défini au cas par cas, en fonction de la nature du poste, du handicap, et du contrat de travail.

Tutorat de maintien dans l'emploi

Pour compenser des besoins ponctuels, un tutorat spécifique pourra être mis en place au cas par cas. Il pourra faire appel le cas échéant à des partenaires externes.

IV. PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Le plan de maintien dans l'emploi doit permettre à des salariés bénéficiaires de l'OETH de trouver une solution de reclassement par différents moyens :

- Des aménagements des postes de travail ou des modifications de l'organisation et du rythme de travail visant le maintien dans l'emploi ou la prévention des risques d'aggravation des inaptitudes du salarié
- Des dispositifs de reclassement

→ Adaptation des organisations et des postes de travail

NOCIBE s'engage à faciliter les accès aux postes de travail, à adapter les postes et les organisations de travail et à mettre à disposition des salariés handicapés les aides techniques adéquates.

Dans un cadre de maintien dans l'emploi d'un salarié bénéficiaire de l'OETH, l'adaptation éventuelle du poste de travail sera étudiée au cas par cas, en collaboration avec le CHSCT.

Il pourra être fait appel en soutien à un cabinet d'ergonomie pour définir l'adaptation nécessaire. Le surcoût d'investissement de l'ensemble de la procédure sera donc pris en charge par le budget de l'accord.

Par ailleurs le salarié handicapé bénéficiera prioritairement d'un aménagement de ses horaires de travail si celui-ci est de nature à favoriser son maintien à l'emploi. Cette priorité pourra notamment se traduire par l'attribution d'un temps de repos rémunéré dont la durée et le positionnement seront définis pour atteindre l'objectif de maintien de l'emploi dans la limite maximale de 10 heures par semaine par travailleur handicapé. L'attribution ou non de ses heures sera déterminée par une commission de suivi défini au titre VI du présent accord.

→ Maintien dans l'entreprise

Chaque fois que cela est possible, NOCIBE recherchera toute évolution visant le maintien durable de l'employabilité d'un salarié bénéficiaire de l'OETH au sein de l'entreprise :

- En examinant les adaptations susceptibles d'être réalisées pour assurer le maintien dans le poste ;
- En proposant un autre emploi au sein d l'entreprise et en facilitant le reclassement, notamment au travers de formations complémentaires.

Nocibé mettra en œuvre les moyens appropriés pour maintenir dans l'entreprise les salariés bénéficiant de l'OETH. A cette fin, Nocibé veillera à mettre en oeuvre les aménagements de postes et formations nécessaires au reclassement du salarié dans un poste conforme à son aptitude et ses capacités, en priorité dans son établissement d'origine.

En dernier ressort, lorsque le reclassement ne peut être envisagé au niveau de l'établissement d'origine, les besoins de reclassement seront étudiés au niveau de l'entreprise sur le territoire national.

Dans le cas où aucune solution satisfaisante n'est trouvée :

- La période de préavis sera doublée ;
- NOCIBE accompagnera le reclassement du salarié au travers d'une aide personnalisée type outplacement. A cette fin, après avoir sollicité pour cet accompagnement les acteurs du service public de l'emploi chargé du placement, notamment Pole Emploi et Cap Emploi, l'accompagnement sera confié à un cabinet spécialisé dans le reclassement de personnes en situation de handicap dans la limite de 10 000 euros par outplacement.

V. ACTIONS DE SENSIBILISATION & COMMUNICATION INTERNE

Des actions de communication et de sensibilisation sont indispensables pour la mise en application des plans d'insertion et de maintien dans l'emploi.

Faciliter l'intégration des personnes handicapées dans l'entreprise nécessite de bénéficier d'une bonne information sur le monde du handicap. Ainsi NOCIBE renforcera ces actions de sensibilisation menées à l'initiative de la mission handicap. Pour ce faire des formations et sensibilisations seront menées tout au long de l'accord et auprès de l'ensemble des établissements.

Elles couvriront à la fois une fois une information générale sur le handicap, mais aussi des formations spécifiques dédiées aux managers, RH, tuteurs. Elles pourront s'appuyer sur différentes formes d'outils: livret d'information, réunions, visite d'établissements du secteur protégé, toutes mises en situations favorisant l'interpénétration entre le monde de l'entreprise et le monde du handicap.

Actions de sensibilisation du personnel :

- Sensibilisation de l'ensemble des équipes concernées à l'insertion des personnes handicapées : membres des Ressources Humaines (=R.H), Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (=C.H.S.C.T), Comité d'Entreprise (=C.E), organisations syndicales, managers. Dans ce cadre sont d'ores et déjà prévues les actions suivantes :
 - création d'un e-learning pour les managers qui accueillent un nouveau collaborateur titulaire de la RQTH,
 - réunions d'échange entre managers concernés
- Information générale visant à faire connaître à l'ensemble des salariés de l'entreprise les dispositions prises en faveur des personnes handicapées, à savoir notamment :
 - Quizz « le saviez-vous ? »
- Mise en place d'une politique de communication afin d'améliorer la sensibilisation de l'ensemble du personnel, à savoir notamment :
 - Sensibilisation des Directeurs Régionaux lors de leurs réunions siège
 - Magazine interne « PLURIELS »
 - Diffusion de vidéo (Notamment « J'en crois pas mes yeux » web série dédiée au handicap)
 - Partenariat avec la Fédération handisport du Nord Pas de Calais pour journée de sensibilisation

VI. AUTRES ACTIONS

- Les relations avec les entreprises adaptées et le secteur protégé

NOCIBE s'engage à faire progresser le recours à l'utilisation d'entreprise adaptée (E.A.) et d'établissements et services d'aide par le travail (E.S.A.T.), pour des travaux de sous-traitance ou de délégation de personnel

Cette collaboration permettra :

- L'acquisition par les travailleurs handicapés de compétences professionnelles reconnues ;
- De faciliter l'insertion de personnes handicapées en milieu ordinaire de travail ;
- De contribuer au maintien du taux d'emploi ;
- De favoriser un changement de regard sur le handicap des salariés de l'entreprise.

Afin de renforcer cette collaboration, NOCIBE communiquera sur les prestations et services proposés par les entreprises du secteur protégé les plus adaptés à l'activité qui est la sienne, au travers notamment d'un référentiel par prestation, et poursuivra sa collaboration avec le département des achats une politique volontaire.

A cet effet, NOCIBE diffusera un guide pratique intitulé « Nocibé et les entreprises du secteur protégé », afin de faire aboutir ces recherches et analyses sur la constitution de partenariats durables en ce qu'ils permettront de mettre en place une relation de réciprocité (contrats « gagnants – gagnants »).

→ Aménagement des locaux

Un aménagement des locaux de travail permettant de prévenir plus efficacement les salariés porteurs d'un handicap en cas de déclenchement d'une alarme incendie sera effectué.

Le coût d'investissement lié à ces aménagements ne sera pas pris en charge par le budget de l'accord

→ Mesures d'accompagnement

Structures de pilotage et de suivi de l'accord

NOCIBE met en place une structure renforcée chargée de faire vivre l'accord et de veiller à la réalisation des actions décidées. Cette structure sera composée d'un chargée de mission handicap chargé de la piloter, d'un chargé de recrutement dédié à 100% à la mise en œuvre du plan d'embauche et pour environ 1 Equivalent Temps Plein (=ETP), du recours, ponctuel ou régulier, à plusieurs opérationnels en fonction des besoins. Cette dernière masse pourra comporter un alternant.

Ainsi opérationnellement, le chargé de mission handicap pourra au cas par cas bénéficier du soutien d'autres Directions, telle que la communication, les ressources humaines, le marketing au bénéfice de l'accord

Les Responsables Ressources Humaines continueront d'être les interlocuteurs privilégiés du chargé de mission handicap. Ils veillent notamment au déploiement régional des actions mises en place par le chargé de mission handicap, et disposeront du temps nécessaire à l'accomplissement de sa mission.

Il sera notamment en charge :

- De l'animation de l'accord sur le terrain
- Du conseil auprès des différents établissements
- De la coordination des différentes actions prévues par l'accord
- Des actions de communication, de sensibiliser
- De l'aide au recrutement des salariés bénéficiaires de l'OETH
- De la mise en place et du suivi des partenariats
- Du développement des relations commerciales avec le secteur protégé
- De l'aide au maintien dans l'emploi des salariés bénéficiaires de l'OETH
- De la constitution d'une base documentaire et de son enrichissement
- De la veille documentaire afin de maintenir un flux d'informations pertinentes sur le sujet du handicap

Suivi de l'accord

Un bilan annuel ainsi qu'un bilan final, quantitatifs et qualitatifs, seront produits par la cellule handicap devant le comité d'entreprise en lien avec la consultation prévue à l'article L.2323-30 du code du travail et seront également transmis aux signataires de l'accord, préalablement à leurs communications à la Direccte de Lille.

Une commission de suivi, à laquelle participera, le médecin du Travail, une personne par organisation syndicale signataire de l'accord, un membre du Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail désigné et un membre de la mission handicap, se réunira trimestriellement afin d'analyser l'ensemble des dossiers traités par la mission handicap. Egalement comme prévu au titre IV du présent accord la commission de suivi sera également en charge des dossiers de demandes d'octroi ou de maintien de temps de repos rémunéré et déterminera le nombre d'heures par semaine et la durée pendant laquelle cet aménagement sera octroyé.

Appareillage

Lorsque le handicap du salarié nécessite l'achat d'un appareillage, Nocibé finance les frais restants à la charge du bénéficiaire, en complément, des remboursements par les différents organismes, dans la limite de 1500 euros par appareil. Chaque cas est examiné individuellement en fonction des caractéristiques particulières.

VII. BUDGET DE L'ACCORD

Le budget prévisionnel annuel consacré aux actions développées dans le cadre de la mise en œuvre du présent accord est de 600 000 Euros.

Le montant des mesures en faveur de l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap est indiqué en annexe 1.

VIII. INTERPRETATION DES DISPOSITIONS DE L'ACCORD

Les représentants de chacune des parties signataires conviennent de se rencontrer à la requête de la partie la plus diligente, dans les 15 jours suivants sa demande, pour étudier et tenter de régler tout différent d'ordre individuel ou collectif né de l'application du présent accord.

IX. DATE D'ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} Janvier 2016 sous réserve de l'agrément par la DIRECCTE

Le présent accord cessera de produire ses effets au 31 Décembre 2018.

X. REVISION ET DENONCIATION DE L'ACCORD

Le présent accord pourra être révisé pendant sa période d'application par entente entre les parties au cas où ses modalités de mise en œuvre n'apparaîtraient plus conformes aux principes ayant servi de base à son élaboration.

Dans ce cas, un avenant sera conclu entre les parties et déposé à la Direccte de Lille et au Conseil de Prud'hommes dans le respect des formalités décrites à l'article 8 ci-dessous.

De même, il pourra être dénoncé par l'une des parties, sous réserve du respect d'un préavis de 3 mois signifié à son auteur à l'autre signataire de l'accord, par lettre recommandée avec accusé de réception.

XI. FORMALITES DE DEPOT ET DE PUBLICITE

Un exemplaire signé du présent accord sera remis à chaque signataire et notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Un exemplaire du présent accord sera déposé en deux exemplaires à la Direccte de Lille, dont une version sur support papier signé des parties par lettre recommandée avec accusé réception et une version sur support électronique.

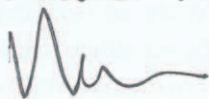
Par ailleurs, le présent accord sera déposé au Conseil de Prud'hommes par lettre recommandée avec accusé de réception, dans les 15 jours qui suivent sa signature.

Le présent accord sera alors applicable et communiqué à l'ensemble du personnel par tout moyen.

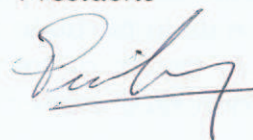
Fait à Villeneuve d'Ascq, le : 23.02.16

Pour le syndicat C.F.T.C. :

VERONIQUE MOREAU



M. Pierre AOUN :
Président



Pour le syndicat C.F.D.T. :

Pour le syndicat C.G.T. :