**Accord relatif au Contrat de Génération au sein de la société Reckitt Benckiser Chartres**

La société RECKITT BENCKISER CHARTRES, Société par Actions Simplifiée au Capital de 11 598 730 € - Siège Social : 102 rue de Sours – 28 000 CHARTRES - 341 697 639 RCS CHARTRES.

**Et :**

La Délégation Syndicale CGT

La Délégation Syndicale CFTC

La Délégation Syndicale FO

Il a été conclu le présent Accord relatif au contrat de génération dans l'entreprise, conformément à l'obligation faite par les articles L 5121-6 et suivants du Code du travail. Le présent Accord est établi sur la base du diagnostic préalable prévu par l'article L 5121-10 du Code du travail, qui y est annexé suite aux réunions de négociation avec les parties signataires les 4 Mai et 28 Juin 2017 et du 21 Septembre 2017.

**ARTICLE 1er - Objectif global**

Le présent accord a pour objectif :

-  de faciliter l'insertion durable des jeunes dans l'entreprise ;

-  de favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés ;

-  d'assurer la transmission des savoirs et des compétences.

Le présent accord participe en outre à l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et la mixité des emplois.

**ARTICLE 2 – Salariés concernés**

Pour application du présent accord collectif, les engagements pris :

* en matière d’emploi des jeunes, concernent les jeunes âgés d’au plus 26 ans lors de la date d’embauche. Cet âge est porté à 30 ans pour les travailleurs handicapés,
* en matière de maintien dans l’emploi des salariés âgés, concernent ceux ayant au moins 57 ans.

**ARTICLE 3 – Engagements en faveur de l’insertion durable des jeunes**

Eu égard aux prévisions de départs à la retraite et aux perspectives de recrutements telles quelles ressortent du diagnostic établi, la société s’engage à :

Objectif chiffré de recrutement en contrat à durée indéterminée :

Le taux de salariés de moins de 26 ans en CDI au sein de l’entreprise est au 31/12/2016 de 1,25% : l’entreprise se fixe comme objectif que 2% des postes à pourvoir soient pourvus par des jeunes ayant moins de 26 ans à la date d’embauche.

A compétences égales, l’entreprise s’engage à porter en priorité les recrutements sur des demandeurs d’emploi.

Les recrutements pourront s'effectuer, si une formation est nécessaire, sous contrat de professionnalisation.

Au 31 décembre 2016, les salariés de moins 26 ans, en contrat à durée indéterminée représentent 1.25 % de l'effectif en contrat à durée indéterminée du site de Chartres.

L'entreprise se fixe comme objectif :

L'entreprise se fixe comme objectif de maintenir ce taux.

***INDICATEURS DE SUIVI :***

***Suivi du pourcentage de salariés de moins de 26 ans par rapport à l’effectif total***

***Pourcentage de jeunes de moins de 26 ans embauchés versus le nombre de recrutements réalisés.***

**Intégration, formation et accompagnement des jeunes dans l'entreprise**

L'entreprise s'engage à mettre en place un parcours d'accueil des jeunes salariés recrutés et à leur accorder un accès prioritaire à la formation professionnelle.

L'entreprise se fixe comme objectifs :

Accès à la formation

* d’affecter 2 % du budget annuel consacré à la formation professionnelle aux salariés de moins de 26 ans. Etant entendu que ce pourcentage sera revu chaque année en fonction de l’évolution du pourcentage représenté par les moins de 26 ans par rapport à l’effectif total.
* d'accorder une priorité aux salariés de moins de 26 ans pour l'accès au droit individuel à la formation.

Intégration

* de remettre à chaque salarié recruté un livret d'accueil au sein de l'entreprise. Ce livret comportera les éléments suivants :
* présentation de l’entreprise et de son organisation
* ses différentes activités
* les éléments de base en matière de sécurité et d’environnement
* les locaux
* la liste des dispositions conventionnelles applicables et les modalités de leur consultation.

Désignation d’un référent

* Toute embauche d’un jeune âgé d’au plus 26 ans s’accompagnera de la désignation d’un référent destiné à faciliter son intégration dans l’entreprise et notamment l’aider à s’approprier les règles de fonctionnement de l’entreprise, les comportements à adopter dans l’entreprise.

Le référent est choisi sur la base du volontariat parmi les salariés estimés les plus aptes à remplir ce rôle, la priorité étant donnée à un salarié appartenant au même service (secteur, équipe, bureau).

**Parcours d’accueil :**

Un parcours d’accueil et d’intégration des nouveaux embauchés est mis en place afin de faciliter leur insertion au sein de l’entreprise.

Ce parcours d’accueil aura notamment pour objectif d’accompagner, dès la signature de son contrat et pendant une durée de 1 an le nouvel embauché. Dès son arrivée, le jeune sera présenté aux membres de son service afin que celui-ci se sente intégré.

**Modalités de mise en œuvre d’un entretien de suivi**

* Un premier entretien de suivi de l’intégration avec le responsable direct, auquel un membre des ressources humaines peut prendre part, sera réalisé à la fin du 1er mois. Cet entretien doit également permettre une meilleure prise du poste par le jeune en proposant le cas échéant un soutien anticipé.
* L'entreprise s'engage à mettre en œuvre cet entretien de suivi entre le jeune salarié, son responsable hiérarchique et le salarié référent chargé de son accompagnement au moins tous les six mois jusqu’à ce qu’il atteigne 1 an d’ancienneté pour la mise en œuvre de l'entretien de suivi. Cet entretien, distinct de l'entretien annuel d'évaluation, porte en particulier sur l'évaluation de la maîtrise des compétences du jeune. Cet entretien de suivi permettra de recenser les besoins en formation et de dresser le bilan des formations suivies par le jeune.
* L'entretien de suivi permet de dresser le bilan des formations suivies par le jeune salarié et les formations encore nécessaires pour une prise de fonction optimale.
* Un salarié référent est chargé de l'accompagnement et du suivi des jeunes recrutés. Les fonctions qui lui sont confiées consistent à devenir l’interlocuteur privilégié du jeune ayant intégré la société.

Le salarié référent dans le cadre d’un entretien dont la périodicité sera à définir conjointement en fonction des besoins/attentes de chacun (jeune et référent) aura pour objectif de faciliter l’intégration du jeune. Il aura pour mission d’apporter toutes les informations, techniques, pratiques, organisationnelles nécessaires pour une intégration et une montée en compétences optimale de ce dernier. Il apportera son support au jeune dans l’identification de tout besoin en formation additif.

Le salarié référent n’a pas vocation à se substituer au supérieur hiérarchique mais aura plus un rôle de facilitateur.

Le salarié référent accompagne simultanément un maximum de 3 jeunes recrutés. Sa charge de travail est répartie de la manière suivante : 2 heures par mois seront allouées au salarié référent pour assurer cette mission. Ces 2 heures lui seront rémunérées à son taux horaire normal et sa charge de travail sera revue en conséquence. Un point sera fait lors de l’entretien d’évaluation annuel du salarié référent afin d’évaluer sa charge de travail.

Les fonctions de salarié référent seront prises en compte dans l’appréciation des résultats de l’intéressé.

A l’issue de cette première année, un entretien tri partite final sera réalisé entre le jeune, son supérieur, hiérarchique et le salarié référent afin d’établir un bilan écrit de ce partenariat en identifiant les points forts et les axes d’amélioration à apporter dans le mode de mise en œuvre de celui-ci. Une copie de ce bilan écrit sera adressée à la Direction des Ressources Humaines pour consignation au dossier du jeune.

Un point sera fait sur ces entretiens au mois de juin et au mois de décembre de chaque année.

***INDICATEURS DE SUIVI :***

***Suivi du pourcentage annuel du budget formation consacré au moins de 26 ans versus le pourcentage de jeunes de moins de 26 ans présents dans l’entreprise.***

***Suivi des entretiens d’intégration des jeunes de moins de 26 ans réalisés versus le nombre d’entretien à réaliser dans l’année suivant l’embauche.***

***Liste récapitulative des salariés référents par site et par département.***

**Développement de l'alternance et des recours aux stages**

L'entreprise se propose de poursuivre sa politique de recrutement de salariés en alternance et le recours aux stages conventionnés mis en œuvre dans les conditions prévues par les articles L 612-8 et suivants du Code de l'éducation. Elle améliore les conditions d'accueil des jeunes dans ce cadre.

Au 31 décembre 2016, les salariés en contrat d'apprentissage et en contrat de professionnalisation, les étudiants sous convention de stage représentent 6,2 % de l'effectif total de l'entreprise.

L'entreprise se fixe comme objectif de maintenir ce taux pendant la durée d'application du présent accord.

***INDICATEURS DE SUIVI :***

***Evolution du pourcentage du nombre de salariés en alternance et du nombre de contrats en alternance (apprentissage et de professionnalisation) et du nombre de stagiaires par rapport à l’effectif global de la société sur 3 ans.***

**Levée des freins matériels à l'accès à l'emploi**

Les outils existants dans l'entreprise et permettant de lever les freins matériels à l'accès à l'emploi sont mobilisés au profit des jeunes salariés. L'entreprise s'engage à étudier la mise en place d'aides spécifiques aux salariés âgés de moins de 26 ans.

L'entreprise se fixe comme objectifs :

* d'améliorer la prise en charge des frais de transport des jeunes salariés à hauteur de 100 % des frais engagés les trois premiers mois de leur intégration dans la limite de 200 euros au total.
* de soutenir les jeunes salariés résidant à plus d’une heure de transport de leur lieu de travail et dont le déménagement visera à réduire à 30 minutes le temps de trajet domicile/travail. Dans ce cadre, sur présentation d’un justificatif de domicile, une somme forfaitaire de 350 euros sera allouée au jeune en guise d’aide à l’installation.

***INDICATEURS DE SUIVI :***

***Nombre de prise en charge des frais de transports engagés lors des trois premiers mois de contrat du jeune de moins de 26 ans versus le nombre de demandes formulées.***

***Nombre de primes d’installation versées aux jeunes de moins de 26 ans résidant à plus de 1ou 2 heures de route versus le nombre de demandes formulées.***

**ARTICLE 4 - Emploi des salariés âgés**

**Embauche et maintien dans l'emploi**

L’entreprise est particulièrement vigilante à ce que, d’une part, la terminologie utilisée en matière d’offres d’emploi et de définitions de poste ne fasse pas référence à l’âge, et d’autre part les décisions prises ne soient pas en pratique discriminantes à l’égard de l’âge.

L'entreprise s'engage à maintenir dans ses effectifs des salariés de 57 ans et plus. Au 31 décembre 2016, les salariés de 57 ans et plus représentent 12.50 % de l'effectif total de l'entreprise.

L'entreprise se fixe comme objectifs :

L’entreprise se fixe comme objectif que 5 % des postes à pourvoir en externe soient pourvus par des salariés ayant 55 ans et plus à la date de signature du présent accord.

* A situation de marché comparable de s’efforcer de maintenir le taux de 12 ,50 % de salariés âgés de 57 ans et plus en CDI pendant la durée d'application du présent accord. Cet indicateur sera suivi à la date du 31 décembre de chaque année civile.
* Les recrutements pour ces remplacements porteront en priorité sur des demandeurs d'emploi et pourraient s’effectuer, si une formation est nécessaire, sous contrat de professionnalisation.

***INDICATEUR RETENU***

* ***Le taux représenté par les salariés de plus de 57 ans versus la population totale***
* ***Pourcentage salariés de 55 ans et plus embauchés versus le nombre de recrutements réalisés et le nombre de candidatures reçues***

**Conditions de travail**

L'entreprise met en oeuvre des mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité, notamment par l'adaptation et l'aménagement du poste de travail.

L'entreprise se fixe comme objectifs :

**De permettre pour les salariés âgés de 55 ans et plus :**

* En fonction des contraintes de service, à tout salarié d'au moins 55 ans et plus, employé à temps complet qui en fait la demande de réduire son temps de travail en passant à temps partiel. Toute demande devra être adressée préalablement au département RH qui mènera l’étude avec la fonction concernée.
* D’étudier pour les salariés âgés de 55 ans et plus, en faisant la demande, la possibilité dans le cadre d’une réduction du temps de travail de 20 % de cumuler les jours non travaillés sur la cinquième semaine, induisant ainsi un rythme de travail de quatre semaines travaillées à temps plein, suivies d’une semaine de repos (la rémunération perçue continuera d’être réduite de 20% au prorata des jours non travaillés dans le cadre du passage à temps partiel)
* que les cotisations de retraite de base et complémentaire pour les salariés de 55 ans et plus passés à temps partiel, resteront calculées sur la base d'un salaire à temps complet avec prise en charge par l'entreprise du supplément de cotisations salariales par rapport à celles dues sur le salaire réellement versé (dans la limite d’une réduction du temps de travail de 20%). Cette mesure s’appliquera aux salariés de plus de 55 ans ayant bénéficié d’un temps partiel dans le cadre de l’Accord Sénior ayant expiré le 31/12/2012 et dans le cadre des accords senior et contrats de générations consécutifs jusqu’au présent accord.
* de ne pas appliquer la proratisation éventuelle du salaire moyen retenu suite à un passage à temps partiel à partir de 55 ans dans le calcul de l’indemnité de départ en retraite (dans la limite d’une réduction du travail à temps partiel de 20%).

**D’étudier/de favoriser prioritairement la possibilité à compter de 55 ans :**

* d’un horaire de travail en journée normale ou en équipe fixe pour les personnes en faisant la demande et ayant occupé longtemps un poste de nuit ou d’équipe alternante.
* d’exclure tout autre recours que le volontariat pour le travail de nuit et les horaires plus concernant les salariés âgés de 55 ans et plus

Toute demande écrite déposée aux RH par un salarié de plus de 55 ans faisant état de son souhait de rester de manière plus pérenne sur un horaire fixe (soit du matin soit de l’après-midi, soit de nuit sera étudiée par le responsable hiérarchique). Les personnes de plus de 57 ans seront considérées de manière prioritaire lorsque cela est possible pour l’organisation.

***Objectif chiffré retenu :***

* ***0 salarié non volontaire de + de 55 ans en activité de nuit***

***INDICATEURS DE SUIVI :***

***- Taux de demandes formulées d’aménagement du temps de travail et des horaires, et taux de solutions identifiées***

***- liste des salariés ayant effectivement travaillé de nuit***

Par ailleurs, pour les salariés occupant des fonctions requérant occasionnellement des interventions physiques majeures, les consignes seront systématiquement rappelées qu’une aide pourra être étudiée et le cas échéant apportée.

Une attention particulière sera portée sur les populations suivantes : Production, Maintenance.

L’entreprise veillera à proposer en priorité aux salariés âgés de plus de 57 ans les fonctions de salariés référents chargés d'accompagner les jeunes recrutés.

Par ailleurs l’entreprise, veillera à favoriser l’accessibilité aux personnes de plus de 55 ans à plus de postes et plus à des postes administratifs ou moins pénibles physiquement quand cela est possible (par exemple administratifs ou supports).

**ACTIONS DANS AU MOINS DEUX DES CINQ DOMAINES SUIVANTS :**

La loi impose à l'accord de comporter des dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés portant sur **au moins 2 des 5 domaines d'action** suivants :

1. Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise ;
2. Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges ;
3. Organisation de la coopération intergénérationnelle ;
4. Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation ;
5. Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite.

**Domaine d'action : Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges**

L'entreprise s'engage à :

1° développer, au profit des salariés âgés de 45 ans et plus, des entretiens professionnels de dernière partie de carrière.

Ces entretiens professionnels, distincts des entretiens annuels d'évaluation, prennent en compte, en fonction des besoins, l'anticipation de l'évolution des carrières, le développement des compétences et l'accès à la formation, l'amélioration des conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité (aménagement des horaires, prise en compte de la santé au travail...), l'aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite, la transmission des savoirs et compétences et le développement du tutorat.

.

Ces entretiens seront proposés à chaque collaborateur (la première fois après son 45ème anniversaire) et par la suite tous les 2 ans. Par exception, si un salarié souhaite bénéficier d’un entretien dans l’intervalle des 2 ans la société s’engage à étudier et à prendre en compte la demande : un entretien sera organisé et mené par le supérieur hiérarchique.

Une note explicative sera préalablement remise aux salariés, qui auront la possibilité de demander un complément d’information au service des Ressources Humaines, sur le déroulement de l’entretien.

Au cours de ces entretiens, différentes options pourront être abordées en fonction des possibilités :

-  maintien sur le même poste de travail en aménageant celui-ci si nécessaire et en recensant d'éventuels besoins de formation en vue d'actualiser les compétences,

-  évolution vers une fonction de tuteur, travail en binôme avec un nouveau salarié : à cet égard, la direction propose un affichage afin de solliciter les personnes de plus 57 ans disposant d’une compétence clef ou d’une expertise afin de rentrer dans le programme tutoral (formation externe au rôle de tuteur) et valorisation de cette fonction de tuteur dans les nouveaux livrets

-  évolution professionnelle par une formation à un autre métier moins pénible,

-  aménagement ou réduction du temps de travail.

2°  favoriser des parcours professionnels inscrits dans la durée, motiver les salariés âgés en les accompagnant dans la définition de leur seconde partie de carrière.

3°  valoriser l'expérience et les compétences acquises.

4°  proposer des formations adaptées permettant de s'orienter vers d'autres métiers en fonction du poste et des disponibilités de l’entreprise.

**Domaine d'action : Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation**

L'entreprise s'engage à :

* affecter une part du budget consacré à la formation aux salariés âgés de 55 ans et plus visés par l'accord, en acceptant les demandes à hauteur de 12,50% du budget formation.
* communiquer annuellement sur l'accès à la formation ventilé par âges ;
* accorder une priorité aux salariés âgés de 55 ans et plus pour l'accès au compte personnel de formation (CPF). Lors du passage en entretien de compétences, un rappel sera fait sur le nombre d’heures de formation acquis et la possibilité de l’utiliser.

***INDICATEURS DE SUIVI :***

* ***Pourcentage du budget formation dédié aux salariés âgés de 55 ans et plus***
* ***Nombre d’entretiens professionnels proposés et réalisés versus le nombre de salariés concernés***

**Domaine d'action : Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite**

L'entreprise s'engage à

- informer sur les dispositions nouvelles en matière de retraite (retraite progressive, cumul emploi-retraite, surcôte) et à proposer leur utilisation ;

- offrir la possibilité de faire un bilan retraite lors de l'entretien professionnel à partir de 57 ans et plus.

- proposer aux salariés s'approchant du moment de leur départ à la retraite des missions ponctuelles, ou d'exercer la fonction de salarié référent

- Favoriser les actions de formation.

**ARTICLE 5 - Transmission des savoirs et des compétences**

La transmission des savoirs et des compétences est un élément essentiel visant à transmettre l’expérience, les savoirs et les compétences dans l’entreprise, ainsi que de préserver la mémoire de cette dernière.

L'entreprise se donne pour objectif d'améliorer la transmission des savoirs et des compétences en direction des jeunes et des salariés âgés.

Elle veille à garantir la transmission des compétences clés identifiées dans le diagnostic préalable annexé au présent Accord.

-  de faciliter la constitution d'équipes de travail d'âge mixte tenant compte des expériences et des expertises professionnelles.

- de mettre en place des binômes de compétence, permettant l’échange de compétences entre les salariés expérimentés et les jeunes ayant développé une première expérience professionnelle sur la base du volontariat.

- mise en place du tutorat et du compagnonnage : la transmission des savoirs et des compétences clefs de l’entreprise sera réalisée par le biais du tutorat/compagnonnage sur la base du volontariat auprès des salariés qui disposent des qualités relationnelles, pédagogiques et techniques nécessaires.

**ARTICLE 6 - Egalité professionnelle et lutte contre les discriminations**

Le présent accord assure la réalisation d'objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et de mixité des emplois, en s'appuyant sur les engagements souscrits dans le cadre de l'accord relatif à l'égalité professionnelle conclu le 13 Juin 2017.

Il assure également une égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de carrière.

L'entreprise se fixe comme objectifs :

-  d'assurer la mixité des emplois dans les procédures de recrutement de salariés âgés de moins de 57 ans et plus.

-  de mener des actions de sensibilisation de la hiérarchie sur l'encadrement des salariés jeunes et des salariés âgés.

-  de neutraliser les pratiques visant à écarter des procédures de recrutement les candidats supposés trop jeunes ou trop proches de l'âge de la retraite.

-  de maintenir l'accès à la formation pour les salariés âgés.

Parallèlement la société Reckitt Benckiser Chartres s’engage à garantir à compétence et niveaux d’expériences égales, une égalité par sexe des rémunérations à l’embauche pour les salariés âgés de plus de 57 ans.

***Indicateurs retenus :***

***Le taux d’embauche par sexe pour les salariés âgés de 57 ans et plus : en CDI ; en temps partiel, temps complet; par métier, versus le nombre de candidatures reçues pour cette tranche d’âge par poste.***

***Le suivi des écarts potentiels de salaire à l’embauche par poste et par sexe pour les salariés ayant 57 ans et plus à l’embauche.***

**ARTICLE 7 - Publicité du présent accord**

Un exemplaire du présent accord et des avenants éventuels est :

-  communiqué au comité d'entreprise,- et aux délégués du personnel, et aux délégués syndicaux.

-  tenu à disposition du personnel dans - l'entreprise.

**ARTICLE 8 - Suivi de l'application du présent accord**

Chaque année, au mois de septembre, l'entreprise établit un document d'évaluation sur la mise en oeuvre du présent accord. Une réunion de suivi sera organisée au mois de septembre de chaque année avec les parties signataires, un représentant désigné par le CHSCT et le secrétaire du CE.

**Ce document comporte :**

-  l'actualisation des données mentionnées dans le diagnostic préalable ;

-  le suivi des indicateurs mis en place pour chacune des actions portant sur l'insertion durable des jeunes, et en particulier sur les objectifs chiffrés en matière de recrutement ;

-  le suivi des indicateurs mis en place pour chacune des actions en faveur des salariés âgés, et en particulier sur les objectifs chiffrés en matière de recrutement et de maintien dans l'emploi ;

-  le suivi des actions en faveur de la transmission des compétences.

Le document d'évaluation précise le niveau de réalisation des autres actions contenues dans le présent accord. Il justifie, le cas échéant, les raisons pour lesquelles certaines des actions prévues n'ont pas été réalisées.

Le document d'évaluation mentionne les objectifs de progression pour l'année à venir et les indicateurs associés.

Ce document est envoyé, à la diligence de l'entreprise, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception à la Direccte. Il est également communiqué aux délégués syndicaux et au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel ou, à défaut, aux salariés.

**ARTICLE 9 - Durée d'application**

Le présent accord s'applique à compter du 10 octobre 2017 et pour une durée déterminée de 3 ans : les parties se réservent la possibilité de débattre sur les dispositions de l’accord lors de la réunion annuelle de présentation.

Il est précisé que le personnes de plus de 55 ans ayant sollicité une temps partiel aux conditions visées à la page 6 du présent accord et relatives au passage à temps partiels entre le 24 juillet 2017 (date d’expiration du précédent contrat de génération) et la date d’effet du présent accord pourront bénéficier des dispositions relatives au calcul des cotisations de retraite de base et complémentaire sur la base d’un salaire à temps plein (dans la limite d’une réduction du temps de travail de 20%) et bénéficier également des modalités de calculs de l’indemnité de départ en retraite sur la base d’un salaire moyen à temps plein pour la période à temps partiel entrant dans ce cadre.

**ARTICLE 10 – Révision**

Le présent accord pourra faire l'objet de révision par l'employeur et les organisations syndicales de salariés signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement, conformément aux dispositions des articles L 2261-7 et L 2261-8 du Code du travail. En outre, en cas d'évolution législative ou conventionnelle susceptible de remettre en cause tout ou en partie des dispositions du présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir à nouveau, dans un délai de 6 mois suivant cette évolution pour adaptation de l'accord en cas de nouvelle législation" après la publication de ces textes, afin d’adapter lesdites dispositions.

**ARTICLE 11 – Dépôt**

Le présent accord, accompagné du diagnostic préalable sur la situation de l'entreprise et d'une fiche descriptive, sera, à la diligence de l'entreprise, déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties, envoyée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, et une version sur support électronique, à la Direccte.
Il sera également remis en un exemplaire au greffe du conseil de prud'hommes.

Fait à Chartres

Le 10 octobre 2017

Pour la société Reckitt Benckiser Chartres

La Délégation Syndicale CGT

La Délégation Syndicale CFTC

La Délégation Syndicale FO