

AVENANT N°1
A L'ACCORD SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES
ET LES HOMMES ET SUR LE TRAVAIL DE NUIT

Entre la Société Servair SA, sise Roissypôle Ouest, 10-14 rue de Rome – BP 19701, Tremblay en France, 95726 Roissy Charles de Gaulle, représentée par Jérôme CECCALDI en sa qualité de Directeur Général des Ressources Humaines et de la Politique Sociale ;

D'une part

Et les Organisations Syndicales représentatives prises en la personne de leurs délégués syndicaux centraux

D'autre part.

PK 8
GC
JCC

PREAMBULE

Le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été traité au sein de Servair SA par l'accord du 30 avril 2002 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur le travail de nuit.

Au titre des dispositions issues de la loi sur la réforme des retraites du 9 novembre 2010 et du Décret du 7 juillet 2011, un plan d'actions pour l'année 2012 a par ailleurs été mis en œuvre

Au 31 décembre de l'année 2011, le taux de féminisation de Servair SA est de 32 %. Les parties partagent le constat d'un déséquilibre femmes-hommes dans certains domaines de métiers et d'une insuffisante proportion de femmes dans les niveaux de classification les plus élevés et dans les postes à forte responsabilité.

Les dispositifs mis en place en 2002 et 2012 n'ont ainsi pas suffi à enrayer le déséquilibre entre les femmes et les hommes au sein de Servair SA, malgré les engagements concrets et positifs qu'ils comprennent.

Par conséquent, les parties souhaitent réaffirmer les engagements pris dans l'accord de 2002. Elles souhaitent également profiter de la présente révision pour mettre à jour et adapter certaines de ses dispositions devenues obsolètes ou inapplicables.

Les parties souhaitent également améliorer ces dispositifs et plus particulièrement les actions entreprises dans le cadre du plan d'actions 2012. En effet, Les analyses réalisées à la lumière des objectifs de progressions, partagées avec les Organisations Syndicales Représentatives au niveau de l'entreprise, laissent apparaître que les actions peuvent encore être développées en matière de promotion et de formation/qualification. Par ailleurs, il est apparu que de nouveaux thèmes devaient être développés : la rémunération effective et l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Le présent avenant s'inscrit ainsi dans le cadre des dispositions de la loi portant réforme des retraites du 9 novembre 2010 et du décret du 7 juillet 2011. Conformément aux articles L.2242-5 et L.2242-5-1 du Code du travail, il prévoit des actions, indicateurs et objectifs qui viendront s'ajouter au dispositif instauré par l'accord de 2002, dans les domaines :

- Des promotions/mobilités,
- De la formation/qualification,
- De la rémunération effective,
- De l'articulation entre la vie professionnelle et personnelle.

8

pt
Gc
hec

JCC

SOMMAIRE

Article 1 - Mises à jour des dispositions de l'accord du 30 avril 2002 au regard des évolutions législatives	4
1.1 – Mise à jour de l'article 1.2.1 de l'accord de 2002	4
1.2 – Modification et renumérotation des articles 1.2.3 et 1-4 de l'accord de 2002	4
 Article 2 - Dispositions triennales portant sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle ainsi que les mesures permettant de les atteindre	5
2.1 – Ajout d'un article 1-4 <i>Actions et axes d'amélioration pour les années 2013 – 2014 – 2015</i>	5
2.2 – Ajout d'un article 1-5 <i>Modalités de suivi des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i>	9
2.2 – Ajout d'un article 1-5 <i>Modalités de suivi des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i>	10
 Article 3 - Dispositions finales	12
3.1 - Entrée en vigueur et durée de l'accord	12
3.2 - Principe de non cumul et modification des textes légaux	12
3.3 - Révision et dénonciation	12
3.4 - Dépôt et publicité	13

pu
ue *Gc*
Jcc

8

Article 1 - Mises à jour des dispositions de l'accord du 30 avril 2002 au regard des évolutions législatives

1.1 – Mise à jour de l'article 1.2.1 de l'accord de 2002

Les parties conviennent de modifier l'article 1.2.1 *Interdiction de tout abus d'autorité* comme suit :

1.2.1 - Interdiction du harcèlement et de toute forme de discrimination fondée sur le sexe

Il est rappelé que, conformément aux dispositions des articles L.1152-1 et suivants et L1153-1 et suivants et L. du Code du Travail, aucun salarié, aucune personne en formation, en stage, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une formation ne doit subir des faits de harcèlement moral ou sexuel.

Par ailleurs, il est rappelé que, conformément à l'article L.1132-1 du Code du travail, aucun salarié ou aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une formation ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail, de formation, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison notamment de son sexe. Il est précisé que cette liste n'est pas exhaustive. »

1.2 – Modification et renumérotation des articles 1.2.3 et 1-4 de l'accord de 2002

Par ailleurs, les parties conviennent que les articles 1.2.3 *Commissions du Comité Central d'Entreprise et des Comités d'Etablissement* et 1-4 *Bilan* deviennent respectivement les articles 1.5.1 et 1.5.4. Le détail de ces articles figure à l'article 2.2 du présent avenant.

8

PT
GC
JCC

Juc

Article 2 - Dispositions triennales portant sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle ainsi que les mesures permettant de les atteindre

2.1 – Ajout d'un article 1-4 Actions et axes d'amélioration pour les années 2013 – 2014 – 2015

Les parties conviennent d'ajouter, à la suite de l'article 1-3, les dispositions suivantes :

« Article 1- 4 – Actions et axes d'amélioration pour les années 2013 – 2014 – 2015

1.4.1 – Promotion/Mobilité

❖ La Direction, en accord avec les partenaires sociaux signataires du présent accord, se fixe pour objectifs, au cours des 3 années suivants son entrée en vigueur :

- Assurer l'égalité d'accès à la promotion professionnelle
- Améliorer le % de femmes et d'hommes dans les filières et CSP où elles et ils sont peu représentés
- Améliorer le % de promotions réussies pour les femmes occupant un métier « masculin » et pour les hommes occupant un métier « féminin »
- S'assurer que, pour chaque offre de promotion/mobilité, au moins une femme se porte candidate

❖ Afin d'y parvenir, la Direction et les partenaires sociaux signataires du présent accord, ont convenu de la mise en œuvre des moyens suivants :

- Effectuer, dans les trois mois qui suivent l'entrée en vigueur du présent accord, une cartographie des métiers/filières par sexe afin d'identifier les métiers où les femmes ou les hommes sont peu représentés.
- Inciter les femmes et les hommes à se diriger vers des postes où elles ou ils sont peu ou pas représentés (métiers de pistes...) par la mise en place d'un suivi individuel systématique et d'actions d'accompagnement (principe du volontariat, période probatoire, entretiens réguliers, actions de formations...)
- Favoriser l'accès des femmes aux métiers comportant des contraintes physiques particulières (port de charges...) par la prise en compte, dans les études ergonomiques des postes, de la nécessité d'assurer une mixité des métiers et par l'analyse des propositions faites par les CHSCT dans le cadre de leurs missions.
- Proposer systématiquement un entretien avec le RRH ou son représentant aux salarié(e)s avant leur départ et à leur retour de congé maternité/adoption ou congé parental.

❖ Afin de mesurer la réalisation des objectifs et des actions auxquels la Direction s'est engagée, les partenaires sociaux et la Direction ont convenu de s'appuyer sur les indicateurs chiffrés suivants :

- le nombre de F/H qui ont accédé à une promotion entraînant un changement de CSP
- le nombre de F/H qui ont accédé par la promotion à un emploi dans une filière où leur sexe est minoritairement représenté,
- le nombre d'entretiens avant et après les congés adoption/maternité/parentaux d'éducation par rapport aux nombres de congés maternité/adoption/parentaux d'éducation

Handwritten signatures and initials:
JMS, PY, GC, JCC

1.4.2 – Formation / Qualification

❖ **La Direction, en accord avec les partenaires sociaux signataires du présent accord, se fixe pour objectifs, au cours des 3 années qui suivent son entrée en vigueur :**

- Equilibrer l'accès des femmes et des hommes à la formation visant à l'adaptation et au développement des compétences, autres que celles rendues obligatoires par les missions exercées ou par la loi.
- Favoriser l'accès des femmes à des métiers plus qualifiés traditionnellement occupés par des hommes
- Assurer le maintien dans l'emploi et le développement des compétences au retour de congés familiaux

❖ **Afin d'y parvenir, la Direction et les partenaires sociaux signataires du présent accord, ont convenu de la mise en œuvre des moyens suivants :**

- **Former les collaborateurs à l'égalité professionnelle** (formation inscrite sur les plans de formation 2013), en formant en priorité les managers.
- **Permettre le DIF sur le temps de travail pour les salariés au retour d'un congé familial** (congé maternité/adoption/congés parental d'éducation) **égal ou supérieur à 1 an lorsque la formation au titre du DIF est suivie dans les 12 mois du retour de congés ;**
- **Majorer de 30% l'allocation de formation** lorsque le salarié suit, dans les 12 mois suivants le retour de son congé familial (maternité/adoption/congés parental d'éducation), une formation au titre du **DIF en dehors de son temps de travail ;**
- **Encourager l'accès des femmes aux formations qualifiantes**
- **Favoriser la programmation des formations en cohérence avec les horaires de travail**

❖ **Afin de mesurer la réalisation des objectifs et des actions auxquels la Direction s'est engagée, les partenaires sociaux et la Direction ont convenu de s'appuyer sur les indicateurs chiffrés suivants :**

- **Nombre de collaborateurs formés à l'égalité F/H**
- **Nombre de formations permettant le maintien dans l'emploi ou assurant le développement des compétences suivies au retour de congés familiaux de longue durée dans le cadre du DIF sur temps de travail/ en dehors du DIF sur temps de travail**

8

pt

MC

Gc

Jcc

1.4.3 – Rémunération effective

- ❖ **La Direction, en accord avec les partenaires sociaux signataires du présent accord, se fixe pour objectifs, au cours des 3 années qui suivent son entrée en vigueur :**

- **Assurer l'égalité de rémunération au retour des congés maternité et adoption**

- **Maintenir 100% de la rémunération nette sous déduction des IJSS en cas de congés paternité** sans condition d'ancienneté et **alignement des règles relatives** à la prise en compte de la période de congé paternité dans le calcul des droits du salarié sur les règles applicables à la période de congé maternité.

- **Réajuster la politique salariale pour réduire les inégalités salariales**

- ❖ **Afin d'y parvenir, la Direction et les partenaires sociaux signataires du présent accord, ont convenu de la mise en œuvre des moyens suivants :**

- **A la suite des congés maternité ou d'adoption, la rémunération perçue par le salarié, au sens de l'article L.140-2 du Code de la sécurité sociale, est majorée des augmentations générales et de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie socioprofessionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.**

- Dans les trois mois qui suivent l'entrée en vigueur du présent accord, il sera procédé à une **analyse des rémunérations**, entendues au sens de l'article L.3221-3 du Code du Travail, par niveaux de classification, par filières, par CSP et par sexes, en neutralisant l'ancienneté. Cette analyse sera transmise au Comité mixte égalité femmes/hommes (défini à l'article 1.5.2 du présent accord) qui sera chargé d'en étudier les résultats et de déterminer les priorités d'actions. En fonction des conclusions dudit Comité, la Direction fixera le cas échéant une enveloppe de réduction des éventuelles inégalités salariales non objectivement justifiées.

- ❖ **Afin de mesurer la réalisation des objectifs et des actions auxquels la Direction s'est engagée, les partenaires sociaux et la Direction ont convenu de s'appuyer sur les indicateurs chiffrés suivants :**

- Résultats de l'analyse des rémunérations
- Nombre de personnes ayant bénéficié de mesures de rattrapage salarial

Handwritten signatures and initials:
Juc, PY, GC, 8, Jcc

1.4.4 – Articulation entre la vie personnelle et professionnelle

❖ **La Direction, en accord avec les partenaires sociaux signataires du présent accord, se fixe pour objectifs, au cours des 3 années suivants son entrée en vigueur :**

- **Favoriser la conciliation** des temps de vie professionnelle et personnelle pour tous les salariés ;
- **Promouvoir le partage des responsabilités familiales**

❖ **Afin d'y parvenir, la Direction et les partenaires sociaux signataires du présent accord, ont convenu de la mise en œuvre des moyens suivants :**

- Favoriser la **tenue des réunions entre 9h et 18h**
- **Favoriser la prise des congés sur les périodes de congés scolaires** pour les parents ayant des enfants en bas âges (<12 ans), dans la mesure du possible et conformément à l'ordre des départs fixé dans les établissements
 - Permettre le **cumul des congés et RTT avant ou après la prise des congés parentaux (congés maternité, paternité ou adoption)**
 - Permettre le financement des congés sans solde pris immédiatement après le congé maternité, paternité ou d'adoption par les droits affectés au Compte épargne temps. Dans cette hypothèse, la durée minimale du congé rémunéré est fixée à 10 jours. Les autres modalités d'utilisation du CET sous forme de repos restent inchangées. Cette évolution fera l'objet le cas échéant d'une révision de l'accord collectif instituant un Compte – Epargne – Temps .
 - Permettre **l'aménagement du temps de travail des femmes pour l'accomplissement des examens médicaux dans le cadre d'une procédure de PMA** (sur fourniture préalable d'un justificatif) par :
 - L'octroi de 3 fois 1h d'absence rémunérée par grossesse ou par procédure de PMA, à prendre en début ou en fin de vacation, cumulables.
 - La possibilité de demander un aménagement de planning sur une durée maximale d'un mois dans la mesure où l'organisation et le fonctionnement du service le permettent.
 - Permettre **l'aménagement du temps de travail des femmes pour l'accomplissement des examens médicaux dans le cadre d'une grossesse** (sur fourniture préalable d'un justificatif) : 3 fois 1h d'absence rémunérée par grossesse ou par procédure de PMA, à prendre en début ou en fin de vacation, cumulables. Cet aménagement s'ajoute aux aménagements du temps de travail permis dès le 5^{ème} mois de grossesse.
 - Permettre **l'aménagement du temps de travail des femmes et des hommes pour effectuer les démarches administratives nécessaires au processus d'adoption** (sur fourniture préalable d'un justificatif) : 3 fois 1h d'absence rémunérée par processus d'adoption, à prendre en début ou en fin de vacation, cumulables
 - Permettre le passage à **temps partiel choisi entre le 3ème et le 6ème anniversaire de l'enfant** (dans la mesure où l'organisation et le fonctionnement du service le permettent, les éventuels refus devant être motivés par écrit).
 - Tenir un entretien avec les salariés ayant opté pour un travail à temps partiel dans le cadre du congé parental d'éducation ou entre le 3^{ème} et 6^{ème} anniversaire de l'enfant lors de sa mise en place afin de s'assurer de l'adéquation de la charge de travail avec le temps de travail et de définir son organisation.

➤ Mettre en place une **charte de la parentalité** (rappel des règles relatives aux congés familiaux des hommes et des femmes, à l'aménagement du temps de travail des femmes enceintes...) dans les trois mois suivants l'entrée en vigueur du présent accord. Cette charte sera présentée au Comité Mixte Egalité Femmes/Hommes au titre de son rôle de suivi de l'accord (défini à l'article 1.5.2 du présent accord) et diffusée auprès de l'ensemble des salariés.

❖ **Afin de mesurer la réalisation des objectifs et des actions auxquels la Direction s'est engagée, elle a convenu avec les partenaires sociaux et la Direction ont convenu de s'appuyer sur les indicateurs chiffrés suivants :**

- Nombre de père ayant pris leurs congés de paternité
- Nombre de salarié(e)s ayant bénéficié d'aménagement du temps de travail pour cause d'examens médicaux dans le cadre d'une grossesse, d'une procédure de PMA ou d'un processus d'adoption.
- Nombre de F/H ayant bénéficié d'un temps partiel entre le 3ème et le 6ème anniversaire de l'enfant

pp 8
Juc Gc Jcc

2.2 – Ajout d'un article 1-5 Modalités de suivi des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les parties conviennent d'ajouter, à la suite du nouvel article 1-4, les dispositions suivantes :

« Article 1-5 – Modalités de suivi des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

1.5.1 - Les commissions de suivi du Comité Central d'entreprise et des Comités d'établissements

❖ **Au niveau central**

Conformément aux dispositions légales, le comité central d'entreprise créera une commission égalité professionnelle.

Elle sera composée de 6 membres, salariés de l'entreprise, dont au moins 3 femmes. Son président sera un membre élu titulaire du comité central.

❖ **Au niveau des établissements**

Conformément aux dispositions légales, les Comités d'établissements créeront une Commission égalité professionnelle.

Elle sera composée de 6 membres, salariés de l'entreprise, dont au moins 3 femmes. Son président sera un membre élu titulaire dudit comité.

❖ Ces commissions égalités professionnelles seront chargées de préparer les délibérations du Comité central d'entreprise ou des Comités d'établissement sur la base de l'analyse des rapports annuels de situation comparée des hommes et des femmes.

Pour l'accomplissement de cette mission, la commission du Comité central d'entreprise et les commissions des Comités d'établissement disposeront d'un crédit annuel de 7 heures.

Les parties conviennent que les dispositions relatives à la composition des commissions seront applicables lors des prochaines mandatures des instances.

1.5.2 – Le Comité Mixte Egalité Femmes/Hommes au niveau central

Il est créé au niveau central un Comité Mixte Egalité Femmes/Hommes.

Ce Comité est composé de deux représentants de chaque organisation syndicale représentative signataire de l'accord appartenant à l'entreprise et de quatre représentants de la Direction. Les Organisations Syndicales Représentatives signataires désigneront les membres qui les représenteront préalablement à la première réunion.

Il est animé par un représentant de la Direction et se réunit sur convocation de la Direction Générale des Ressources Humaines.

D'une part, il est chargé d'assurer un suivi de l'accord de 2002 tel que révisé par le présent avenant. Au titre de cette mission, le Comité se réunira chaque année au second semestre et, dans la mesure du possible, postérieurement aux réunions des commissions locales de suivi telle que définies à l'article 1.5.3.

D'autre part, il est doté d'une mission spécifique en matière d'égalité de rémunération. A ce titre, une première réunion aura lieu au mois d'avril 2013 pour étudier l'analyse des rémunérations réalisée au cours du 1er trimestre. Les parties précisent que cette mission revêt un caractère confidentiel et aucun des documents remis aux membres du Comité dans ce cadre ne sauraient être diffusés ou utilisés dans tout autre but que celui défini ci-dessus.

1.5.3 – La Commission locale de suivi

Il est créé au niveau des établissements de plus de 500 salariés une commission locale de suivi et de mise en œuvre du présent accord.

Elle est composée d'un représentant de chaque organisation syndicale signataire et d'un représentant de la Direction. Elle est animée et convoquée par le service des Ressources Humaines de l'Etablissement.

Cette commission se réunira chaque année au second semestre afin de coordonner et suivre la mise en œuvre des actions et indicateurs. Elle évaluera également la réalisation des objectifs et identifiera les éventuels freins à l'atteinte de ceux-ci.

Dans la mesure du possible, les réunions ont lieu concomitamment dans les établissements et préalablement à la réunion du Comité mixte au niveau central visé à l'article 1.5.2.

Un compte rendu de ces réunions sera élaboré par le membre de la commission désigné par les autres membres à cet effet en début de réunion. Ce compte rendu sera communiqué au Comité Mixte visé à l'article 1.5.2 au titre de sa mission de suivi central de l'accord.

1.5.4 – Le bilan et le plan d'action annuel

Le rapport de situation comparée des femmes et des hommes au niveau de l'entreprise, visé à l'article 1.2.3 du présent accord, établi conformément aux dispositions prévues par le Décret du 17 juillet 2011, est transmis au Comité Central d'entreprise, aux Comités d'Etablissement et à l'ensemble des Organisations Syndicales présentes dans l'entreprise.

Par ailleurs, annuellement, un bilan du présent accord sera effectué à travers un plan d'actions intégré au rapport de situation comparée hommes femmes transmis au comité central d'entreprise, d'établissement et à leurs commissions égalité hommes femmes.

Conformément aux dispositions légales, ce plan d'actions comportera les 7 points suivants :

- les mesures prises pour assurer l'égalité professionnelle au cours de l'année écoulée
- Le bilan des actions de l'année écoulée et, le cas échéant, de l'année précédente lorsqu'un plan d'actions a été antérieurement mis en œuvre par l'entreprise par accord collectif ou de manière unilatérale
- L'évaluation du niveau de réalisation des objectifs sur la base des indicateurs retenus
- Les explications sur les actions non réalisées
- Les objectifs de progression et les indicateurs associés
- La définition qualitative et quantitative des mesures permettant de les atteindre
- L'évaluation de leur coût et échéancier des mesures prévues

Py 8
MC Gic Jcc

Article 3 - Dispositions finales

3.1 - Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent avenant est applicable à compter du 1^{er} janvier 2013.

Les dispositions de l'article 1 du présent avenant mettant à jour les dispositions de l'accord du 30 avril 2002 sont applicables dès la conclusion du présent accord et sont conclues pour une durée indéterminée.

Les dispositions de l'article 2 du présent avenant sont applicables dès la date d'entrée en vigueur du présent accord et pour une durée triennale. Elles cesseront de produire effet le 31 décembre 2015.

Après la consultation du Comité Central d'Entreprise, la Direction tiendra à disposition des organisations syndicales, pour signature, les exemplaires originaux du présent accord et ce, jusqu'à la date du 28 décembre 2012.

A défaut d'accord dans ce délai par une ou plusieurs organisations syndicales et représentant ensemble au moins 30% des suffrages valablement exprimés au premier tour des dernières élections, ou en cas d'exercice du droit d'opposition, les dispositions du présent accord ne sauraient valoir engagement unilatéral.

3.2 - Principe de non cumul et modification des textes légaux

Les avantages résultant des dispositions du présent accord ne se cumulent pas à ceux déjà existants, ayant le même objet ou la même cause, et ce qu'elle qu'en soit la source.

De même, les avantages du présent accord ne sauraient se cumuler avec ceux qui pourront être accordés pour le même objet ou la même cause à la suite de dispositions légales, réglementaires, conventionnelles, contractuelles ou autres.

Par ailleurs, les parties conviennent que dans le cas où la législation relative aux thèmes de cet accord serait modifiée, elles se réuniront pour envisager toute modification qui leur paraîtrait nécessaire et induite par ces modifications dans les conditions prévues à l'article ci-dessous.

3.3 - Révision et dénonciation

Conformément aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le modifier.

La demande de révision, qui peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties signataires, doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires.

L'ensemble des partenaires sociaux se réunira alors dans un délai de trois mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

Par ailleurs, conformément aux articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du Code du travail, les parties signataires du présent accord ont la possibilité de le dénoncer moyennant un préavis de trois mois. Cette dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail.

L'ensemble des partenaires sociaux se réunit alors dans un délai de trois mois à compter de la réception de la notification afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution à l'issue du délai de préavis de trois mois.

L'accord dénoncé continue donc à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du préavis de trois mois.

3.4 - Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions légales applicables, le présent accord sera déposé à la Direction Régionale de la consommation, de la concurrence, du Travail et de l'Emploi et au secrétariat du greffe du Conseil des Prud'hommes en vertu de l'article D. 2231-2 du Code du travail ; un exemplaire du présent accord sera par ailleurs remis à chaque partie signataire.

Fait à Roissy le 4 janvier 2013

Pour les Organisations Syndicales

Pour la Direction

CFDT

Sans réserve de l'application 51000 sensu
de MT L 3221-1 à 2322-1. 10 du CDT

CFE-CGC

CGT

FORCE OUVRIERE

UNSA

Jérôme CECCALDI

