

ACCORD COLLECTIF SUR LA GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS

ENTRE LES SOUSSIGNES :

GUERLAIN, Société par Actions Simplifiées au capital social de 19 764 000 €, inscrite au R.C.S. de Paris sous le numéro B 582 022 265 000 18, dont le siège social est sis 68, avenue des Champs-Elysées - 75008 Paris, représentée par Madame Agnes PINEL agissant en qualité de Directrice des Ressources Humaines,

Ci-après « Guerlain » ou « l'entreprise »

D'une part

ET

Les organisations syndicales représentatives suivantes :

- **CFDT**, représentée par Sylvain CERCEAU, agissant en qualité de Délégué Syndical Central
- **CFE-CGC**, représentée par Madame Carole REAUBOURG, agissant en qualité de Déléguée Syndicale Centrale
- **CFTC**, représentée par Monsieur Laurent SERPIN, agissant en qualité de Délégué Syndical Central
- **FO**, représentée par Monsieur Philippe SARDAIN, agissant en qualité de Délégué Syndical Central

Ci-après les « Organisations syndicales »

D'autre part

Ensemble dénommées les « parties »

^{DS}
ap

^{DS}
sc

^{DS} ^{DS}
en lsc

^{DS}
PHS

Sommaire

PREAMBULE	4
Contexte et objet	4
Enjeux et engagements réciproques.....	4
Rappel du cadre conventionnel	5
1. ACCOMPAGNER LE SALARIE TOUT AU LONG DE SON PARCOURS PROFESSIONNEL : LES OUTILS ET DISPOSITIFS DE GEPP	7
1.1 Parcours d'intégration.....	7
1.2 Entretien annuel d'évaluation.....	7
1.3 Entretien Professionnel.....	8
1.4 Développement des compétences et dispositifs de formation	9
1.4.1 Le plan de développement des compétences.....	9
1.4.2 Le Compte Personnel de Formation (CPF)	10
1.4.3 Le Projet de Transition Professionnelle (PTP)	10
1.4.4 La reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A)	10
1.4.5 Le Bilan de Compétences	11
1.4.6 La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)	11
1.5 Entretien de carrière	12
1.6 Accompagnement de la mobilité	12
1.6.1 Initier une démarche de mobilité.....	12
1.6.2 Accompagnement pratique de la mobilité.....	13
1.7 Déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales ou de représentation du personnel	14
2. FAVORISER LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES DES COLLABORATEURS EN SECONDE PARTIE DE CARRIERE	15
2.1 Soutenir des projets de reconversion professionnelle : l'abondement CPF.....	15
2.2 Favoriser les évolutions de carrières en interne par le financement de formations diplômantes.....	16
2.3 Entretien seconde partie de carrière	16
3. FAVORISER LA TRANSMISSION DES COMPETENCES	16



3.1	Organisation d'une « Journée de la Transmission »	17
3.2	Tutorat.....	17
3.3	Formation des tuteurs de stagiaires	17
3.4	Insertion des jeunes en situation de handicap	18
4.	ACCOMPAGNER LES COLLABORATEURS EN FIN DE CARRIERE	18
4.1	Temps partiel de fin de carrière.....	18
4.1.1	Salariés éligibles	18
4.1.2	Procédure d'accès au temps partiel de fin de carrière	18
4.1.3	Organisation du temps partiel de fin de carrière.....	19
4.1.4	Cas particulier du temps partiel de fin de carrière complémentaire au programme HUMAN	20
4.1.5	Modalités et procédure de retour à temps complet	20
4.2	Passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit.....	21
4.3	Financement d'un congé sans solde par l'indemnité de fin de carrière.....	21
4.4	Congés conventionnels	21
4.5	Réduction de la pénibilité	22
4.5.1	Accès prioritaire à certains emplois.....	22
4.5.2	Consultation Ergonome.....	22
5.	DISPOSITIONS FINALES.....	22
5.1	Champ d'application	22
5.2	Entrée en vigueur et durée	22
5.3	Révision et dénonciation.....	22
5.3.1	Révision	22
5.3.2	Dénonciation	23
5.4	Notification, publicité et dépôt.....	23






PREAMBULE

Contexte et objet

La société Guerlain évolue au sein d'un univers fortement concurrentiel et changeant. Dans cet environnement concurrentiel, créativité & innovation, agilité & réactivité, excellence & qualité d'exécution sont des leviers essentiels pour maintenir sa position.

La pérennité de la compétitivité de la société Guerlain passe par l'anticipation des évolutions techniques, technologiques, réglementaires, organisationnelles, humaines, qui induisent des évolutions des métiers, tant sur les contenus des missions, que sur les compétences nécessaires pour les exercer.

De plus, des événements exogènes comme la récente crise sanitaire liée à la Covid-19 ont confirmé la nécessité de concevoir des organisations agiles et de développer la polyvalence des collaborateurs afin de préserver sa compétitivité de la maison.

Ces éléments rappellent l'importance pour Guerlain d'investir sur l'accompagnement des salariés tout au long de leur parcours professionnel en vue de favoriser l'acquisition de nouvelles compétences au cours de leur expérience par le biais de dispositifs variés. La maison réaffirme également son profond attachement à la notion de transmission et sa volonté de valoriser les initiatives permettant le partage d'expérience et le transfert des savoirs et des compétences, en particulier entre générations.

Dans le cadre de son engagement en matière de Responsabilité Sociale d'Entreprise, Guerlain souhaite également prendre en considération la nécessaire sécurisation des parcours professionnels et le développement de l'employabilité aussi bien interne qu'externe de ses salariés, en portant une attention toute particulière aux collaborateurs en seconde partie de carrière. De la même façon, l'allongement de la vie professionnelle induite par la réforme des retraites invite à actualiser les dispositifs d'accompagnement des collaborateurs en fin de carrière.

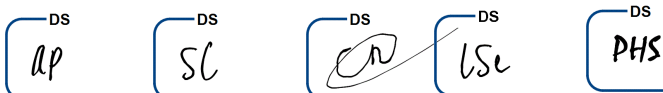
C'est dans ce contexte et cette philosophie que les parties signataires se sont réunies à nouveau autour de la démarche de Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) engagée au sein de l'entreprise depuis 2008, des orientations stratégiques de la formation professionnelle, et de l'intégration de nouveaux dispositifs.

Enjeux et engagements réciproques

Les parties signataires souhaitent en premier lieu affirmer leur volonté de privilégier un dialogue social constructif et transparent conformément à l'accord d'entreprise relatif au dialogue social et économique de l'entreprise du 24 avril 2019.

Ce dialogue doit permettre d'échanger, proposer et mettre en place les meilleures solutions permettant d'anticiper et d'accompagner les évolutions prévisibles de l'emploi, des métiers et des compétences ainsi que leurs conséquences sociales.

Les enjeux d'une démarche GEPP sont de deux ordres :



5

- Faciliter tant pour les salariés que pour l'entreprise l'anticipation des besoins d'évolution des métiers, emplois et compétences prévisibles pour l'organisation ;
- Trouver la meilleure adéquation possible entre les besoins identifiés et les ressources présentes dans l'entreprise.

La GEPP s'inscrit donc dans une nécessaire concertation car elle relève d'une responsabilité collective de l'ensemble des acteurs de l'entreprise, salariés, encadrement, organisations syndicales, instances de représentation du personnel.

Les parties signataires soulignent que la démarche relève d'une double initiative :

- L'initiative de l'entreprise d'accompagner les évolutions professionnelles des salariés en mettant à disposition des moyens appropriés et proportionnés afin de maintenir leur valeur professionnelle tout au long de leur carrière ;
- L'initiative de chaque salarié à s'approprier ces moyens pour maintenir et développer son employabilité en répondant aux besoins d'adaptation de l'entreprise.

Les parties souhaitent rappeler que l'engagement, l'investissement et la proactivité des collaborateurs dans leur évolution, mobilité professionnelle ou dans la construction de leur projet professionnel est une condition essentielle de réussite dans l'accompagnement de ces derniers : les outils et moyens à disposition dans le cadre d'une démarche GEPP ne sauraient être efficaces sans la pleine contribution des salariés qui sont les premiers acteurs de leur développement professionnel.

Rappel du cadre conventionnel

Le présent accord est négocié et conclu en considération des autres accords collectifs applicables dans l'entreprise.

Ainsi, les parties rappellent d'abord le contenu de l'accord sur le dialogue social précité, et l'importance de disposer des éléments nécessaires à une bonne compréhension des éléments conjoncturels et structurels avec lesquels l'entreprise doit composer.

L'anticipation des évolutions des emplois et des compétences implique en effet une bonne connaissance de la stratégie de l'entreprise et de ses enjeux, et s'appuie sur les données stratégiques, économiques et sociales transmises aux partenaires sociaux en vue des consultations récurrentes du comité central social et économique (CCSE).

De plus, les parties rappellent que l'accord sur le dialogue social prévoit des mesures spécifiques au déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales ou de représentation du personnel, et une attention particulière à porter aux conditions de rémunération, de formation et d'évolution professionnelle des salariés titulaires de mandats représentatifs et/ou syndicaux.






Les parties rappellent également que l'accord collectif sur les mesures de bien-être et de qualité de vie au travail (BQVT du 25 octobre 2017) pose des engagements en matière d'accompagnement spécifique des salariés en fin de carrière, dont une facilitation de l'accès au

DS AP SC ON LSe PHS

temps partiel, et le financement d'un congé sans solde qui sont renouvelés au sein du présent accord.

Les parties conviennent de s'en rapporter aux dispositions définies par les orientations stratégiques de l'entreprise telles que soumises à la consultation du CCSE sur les thèmes des perspectives de recours aux différents contrats de travail et des modalités d'information des sociétés sous-traitantes.

Enfin les parties précisent que les enjeux relatifs à la mixité des métiers sont pris en compte dans le cadre de la négociation globale sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui a conduit à la signature d'un accord le 15 février 2021.

1. ACCOMPAGNER LE SALARIE TOUT AU LONG DE SON PARCOURS PROFESSIONNEL : LES OUTILS ET DISPOSITIFS DE GEPP

Les parties, après avoir échangé, conviennent de distinguer ce qui relève de la responsabilité de l'entreprise et ce qui incombe à chaque salarié, en tant qu'acteur principal de son développement.

Elles conviennent à cet égard que l'entreprise se doit de veiller à adapter en permanence son organisation en vue de maintenir sa compétitivité, gage de pérennité des emplois. Elle doit également permettre à ses salariés de s'adapter à ces évolutions, préservant ainsi leur employabilité.

Par ailleurs, la société Guerlain s'engage à promouvoir la mobilité interne car celle-ci présente le double avantage de donner l'opportunité aux collaborateurs d'évoluer professionnellement, tout en répondant aux besoins de l'entreprise en matière de compétences.

Ainsi, mettre en œuvre une démarche GEPP passe en premier lieu par la nécessité d'accompagner chaque salarié tout au long de son parcours professionnel, contribuant ainsi à développer continuellement ses compétences et à maintenir son employabilité.

1.1 Parcours d'intégration

Guerlain accorde une attention toute particulière à l'intégration des nouveaux collaborateurs au sein de la maison et à leur parfaite compréhension de leur environnement de travail.

Différents formats de parcours d'intégration ont été développés afin de répondre au mieux aux besoins spécifiques des collaborateurs en fonction de leur métier et de leur site de rattachement. Ces parcours sont ouverts aux collaborateurs après validation de leur période d'essai et leur permettent, pendant plusieurs journées, de découvrir l'organisation de la maison Guerlain, son actualité, et d'explorer en profondeur son histoire unique.

Afin de leur permettre de tirer le meilleur parti de leur expérience au sein de la maison Guerlain, les stagiaires et alternants bénéficient également d'un parcours dédié.

1.2 Entretien annuel d'évaluation

L'entretien annuel d'évaluation est un moment d'échange privilégié entre le collaborateur et son manager et permet de faire le point sur l'activité professionnelle du collaborateur. Une fois par an, chaque salarié bénéficie d'un entretien d'évaluation.

Depuis 2022, Guerlain a déployé l'application RISE visant à soutenir et nourrir les conversations avec les collaborateurs concernant leur développement. Pour le moment, l'application est disponible pour les collaborateurs sous statut Cadre et TAM du siège et des sites de production, et pour les collaborateurs sous statut Cadre des boutiques.

Pour les collaborateurs disposant d'un accès à RISE, l'entretien annuel est formalisé dans le module « Mon Impact » de l'application. Pour les collaborateurs ne disposant pas d'un accès à RISE, l'entretien est formalisé au moyen d'un formulaire papier.

Les étapes recommandées pour le déroulement de l'entretien annuel d'évaluation sont les suivantes :

1 – Le collaborateur fait lui-même sa propre évaluation de ses objectifs, des actions qu'il a menées durant l'année, et de ses points de forces et axes de développement. Il partage son auto-bilan avec son manager.

2 – Le manager donne, ensuite, en retour, sa propre évaluation des objectifs, des actions menées durant l'année, et des points de forces et axes de développement du collaborateur. Il communique ensuite au collaborateur l'évaluation globale faite de sa performance sur l'année.

L'entretien annuel d'évaluation peut également être l'occasion, pour le collaborateur, d'évoquer ses souhaits d'évolution professionnelle à moyen / long terme. Le manager peut alors confirmer le réalisme des aspirations par rapport au niveau des compétences déjà acquises à date ou proposer d'autres pistes plus en adéquation avec le profil du collaborateur. A noter que, pour les collaborateurs ayant accès à RISE, le module « Mon parcours » est accessible à tout moment au cours de l'année pour renseigner ses aspirations en matière de développement de carrière et pour déclencher une conversation avec le manager et/ou l'équipe Ressources Humaines afin de partager et construire le projet.

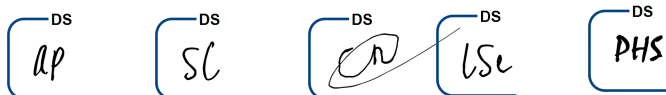
A l'issue de l'entretien annuel d'évaluation, le manager et le collaborateur s'accordent ensuite sur les objectifs individuels à atteindre pour l'année à venir. Pour les collaborateurs disposant d'un accès à RISE, les objectifs sont insérés dans le module « Mes objectifs » de l'application. RISE a introduit plusieurs nouveautés dans la gestion des objectifs qui peuvent :

- être proposés à l'initiative du collaborateur ou du manager. Dans tous les cas, c'est le manager qui a la responsabilité de la validation finale ;
- être fixés à tout moment au cours de l'année ;
- être soit individuels soit collectifs, et donc partagés au sein de l'équipe ;
- faire l'objet de modifications au cours de l'année si l'évolution du contexte le nécessite ;
- faire l'objet de revues régulières au cours de l'année qui sont autant d'opportunités pour le collaborateur de recevoir du feedback.

Afin de permettre aux collaborateurs d'utiliser RISE dans les meilleures conditions, Guerlain a formé l'ensemble des managers à l'outil et propose régulièrement des sessions de formation dédiées aux nouveaux collaborateurs qui rejoignent la maison.

1.3 Entretien Professionnel

Tous les deux ans, l'entretien professionnel est un rendez-vous obligatoire entre le salarié et l'employeur. Il est destiné à envisager les perspectives d'évolution professionnelle du salarié et les formations qui peuvent y contribuer.



L'entretien professionnel vise à :

- Accompagner le salarié dans ses perspectives d'évolution professionnelle : qualifications, changement de poste, promotion, etc. ;
- Identifier ses besoins de formation.

L'entretien est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi et doit informer le salarié sur la validation des acquis de l'expérience professionnelle (VAE). Le contenu spécifique est défini par convention ou accord. À défaut de stipulations dans l'accord de branche ou d'entreprise, il revient à l'employeur de définir le contenu de l'entretien en fonction des orientations stratégiques de l'entreprise : bilan du parcours professionnel du salarié avant et depuis son entrée dans l'entreprise, identification des besoins de l'entreprise et des aspirations et compétences du salarié, perspectives d'évolution professionnelle, etc.

Pour les collaborateurs disposant d'un accès à RISE, l'entretien professionnel est intégré au module « Mon Impact » de l'application. Pour les autres, il fait l'objet d'une formalisation sur un formulaire papier dédié.

1.4 Développement des compétences et dispositifs de formation

Dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation, il peut être établi un plan individuel de développement du collaborateur qui peut être soutenu par plusieurs types d'actions : actions de formation, projets ou missions spécifiques, tutorat, et tout type d'accompagnement managérial. La formation en est un levier déterminant et peut se mettre en œuvre au travers de plusieurs dispositifs décrits ci-dessous.

1.4.1 Le plan de développement des compétences

Le plan de développement des compétences est élaboré chaque année avec l'ensemble des managers selon les étapes suivantes :

- En accord avec les priorités de formation définies par la Direction des Ressources Humaines, les managers communiquent les besoins en formation priorisés pour leurs équipes sur la base de l'évaluation de leur performance, de leur plan de développement et des besoins du service concerné ;
- L'équipe RH étudie les demandes et aide les managers à trouver les meilleurs dispositifs de formation.

Le plan de développement des compétences est ensuite élaboré en tenant compte d'un accès équitable à la formation. Une fois validé, il est communiqué aux managers le partagent avec leurs collaborateurs, ainsi que les objectifs associés à ces formations.

D'autres dispositifs détaillés dans les paragraphes suivants permettent aux collaborateurs de prendre en main le développement de leurs compétences.

DS
ap

DS
sc

DS
DS
ON lsc

DS
DHS

1.4.2 Le Compte Personnel de Formation (CPF)

Le Compte Personnel de Formation a remplacé le DIF au 1er janvier 2015. Il est ouvert à toute personne :

- Agée d'au moins 16 ans en emploi, ou à la recherche d'un emploi, ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelle ;
- Dès 15 ans, par dérogation pour les jeunes qui signent un contrat d'apprentissage à cet âge.

Ce dispositif représente un crédit monétaire (en euros €) qui peut être mobilisé par le titulaire du compte afin de suivre, à son initiative, une formation qualifiante. C'est un droit attaché à la personne, et non à son statut : la somme capitalisée reste acquise y compris en cas de changement de situation sur le marché du travail (changement d'employeur, perte d'emploi, période d'inactivité).

Pour un salarié à temps plein, l'alimentation du compte se fait à hauteur de 500 € par année de travail, dans la limite d'un plafond de 5 000€.

Si le salarié possède une qualification inférieure au CAP, le montant s'élève à 800€ acquis par année de travail, dans la limite d'un plafond de 8 000€.

Le CPF est la propriété exclusive du collaborateur : l'accès prioritaire au compte est réservé à son titulaire sur le site : www.moncompteformation.gouv.fr ou sur l'application « **mon compte formation** ».

Les listes de formations éligibles au CPF sont également consultables sur le site.

1.4.3 Le Projet de Transition Professionnelle (PTP)

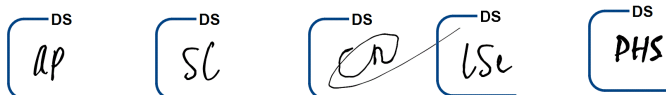
Le Projet de Transition Professionnelle (PTP) est un congé de plus ou moins longue durée, permettant à un salarié justifiant d'une activité professionnelle de deux années consécutives ou non dont une année chez Guerlain, de suivre, à son initiative et à titre individuel, une formation certifiante éligible au CPF destinée à permettre au salarié de changer de métier et de profession.

Son coût peut être pris en charge totalement ou partiellement par un organisme agréé, appelé CPIR (Commission Paritaires Interprofessionnelles) ou AT pro (Associations Transitions Pro). Il est rappelé que l'octroi de cette prise en charge n'est pas automatique et dépend exclusivement de priorités fixées par l'organisme CPIR ou AT pro.

Les démarches sont à effectuer auprès du CPIR ou AT pro. La Direction des Ressources Humaines fournira tous les renseignements nécessaires à la mise en œuvre de cette démarche.

1.4.4 La reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A)

La reconversion ou la promotion par alternance (anciennement période de professionnalisation) a pour objet de favoriser, par des actions de formation individualisées alternant enseignements théoriques et activité professionnelle, le maintien dans l'emploi ou la promotion interne des salariés les moins qualifiés.



Elle associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques, à une mise en pratique des nouveaux savoir-faire en entreprise.

La Pro-A s'adresse à tout salarié en contrat de travail à durée indéterminée (CDI). Ce dernier ne doit cependant pas avoir atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au RNCP et correspondant au grade de licence.

La Pro-A peut-être à l'initiative soit de l'employeur, soit du salarié et peut se dérouler pendant ou en dehors du temps de travail. Les règles et la durée applicables sont celles du contrat de professionnalisation.

Le salarié en Pro-A bénéficie de l'aide d'un tuteur choisi par l'employeur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, sur la base du volontariat et ayant au moins deux ans d'expérience professionnelle dans une qualification en lien avec l'objectif de professionnalisation visé. Ses missions seront d'accueillir, aider, informer et guider le salarié en reconversion mais également d'organiser son activité et de participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Lorsque la formation est effectuée pendant le temps de travail, elle donne lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié, ainsi que de toutes les prestations de sécurité sociale.

La prise en charge (totale ou partielle) de la Pro-A est assurée par l'opérateur de compétences dont dépend l'entreprise.

1.4.5 Le Bilan de Compétences

Le Bilan de Compétences est une démarche personnelle qui permet d'analyser et identifier les compétences professionnelles et personnelles du collaborateur, son potentiel et sa motivation, afin de définir un projet professionnel court/moyen terme et aboutir éventuellement à la construction de son parcours personnel de développement.

Le Bilan de Compétences est assuré par des cabinets de consultants spécialisés.

Les résultats du bilan sont totalement confidentiels. Le collaborateur décidera de lui-même s'il souhaite les communiquer à son employeur.

La Direction des Ressources Humaines pourra accompagner le collaborateur dans sa démarche et l'aider dans la sélection de son cabinet.

Le bilan peut soit être conduit à l'initiative de l'employeur comme part d'un plan de développement des compétences, soit être réalisé à l'initiative du collaborateur, en utilisant éventuellement son CPF.

Si le collaborateur à l'initiative du bilan souhaite en réaliser tout ou partie pendant le temps de travail, il doit pour cela demander l'accord préalable à son employeur. A compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour donner sa réponse.

1.4.6 La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

La VAE résulte d'une démarche individuelle du salarié qui permet à toute personne engagée dans la vie active justifiant d'une activité professionnelle salariée ou non salariée de 3 ans en rapport avec la certification envisagée, de faire valider l'expérience qu'elle a acquise dans le

DS AP DS SC DS DS LSe DS PHS

cadre de ses fonctions afin d'obtenir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification délivrés par un jury de validation des acquis.

La Direction des Ressources Humaines pourra accompagner le collaborateur dans la construction de sa démarche et pourra notamment proposer d'activer les différents dispositifs de formation (CPF, reconversion ou promotion par l'alternance, plan de développement des compétences...).

1.5 Entretien de carrière

Chaque collaborateur, quel que soit son statut, peut demander à bénéficier d'un entretien de carrière.

Mené par le Responsable Ressources Humaines, il a pour objectif de faire, avec le collaborateur, un bilan de son parcours professionnel chez Guerlain et des compétences en termes de savoirs, savoir-faire et savoir-être qu'il a eu l'opportunité de développer tout au long de sa carrière.

À partir, d'une part du bilan et, d'autre part des souhaits d'évolution professionnelle exprimés par le collaborateur, le Responsable Ressources Humaines propose alors les pistes envisageables d'orientation professionnelle et, selon l'intérêt qu'elles suscitent auprès du collaborateur, détaille les prérequis nécessaires pour les aborder de façon concrète, dans un horizon court-terme ou moyen terme.

1.6 Accompagnement de la mobilité

1.6.1 Initier une démarche de mobilité

A chaque nouveau recrutement, la Direction des Ressources Humaines prend soin de vérifier s'il y a, en interne, des candidatures susceptibles de correspondre au profil recherché.

Continuer à promouvoir la mobilité interne reste une priorité pour Guerlain car cela a le double avantage de donner l'opportunité aux collaborateurs d'évoluer tout en répondant aux besoins de l'entreprise.

Le moment d'initier une mobilité doit faire l'objet d'un échange avec le manager. Pour les collaborateurs ayant accès à l'application RISE, la conversation sur les souhaits de mobilité est facilitée par le module « Mon parcours ».

Pour engager une démarche de mobilité, le collaborateur doit avoir occupé son emploi depuis suffisamment de temps pour que son niveau de contribution ait pu être apprécié dans la durée. Son projet professionnel doit être clair et construit, son profil doit correspondre au projet identifié puis validé dans le cadre d'un entretien professionnel et sa performance doit être évaluée comme satisfaisante.

Un guide de la mobilité interne a été développé et est disponible en ligne sur le site LVMH Voices et également auprès des équipes Ressources Humaines.

La mobilité peut être de plusieurs natures : géographique, fonctionnelle, ou intra-groupe LVMH.

Les parties signataires soulignent que l'accès des salariés à l'information sur les postes à pourvoir est primordial en matière de mobilité interne ou intra-groupe et considèrent donc la mise à disposition de l'Intranet LVMH Voices, et plus particulièrement de sa rubrique « postes à pourvoir », comme une source supplémentaire de dynamisme de la politique de Guerlain en la matière.

Les équipes Ressources Humaines s'assureront de mettre en ligne via LVMH Voices l'ensemble des postes à pourvoir chez Guerlain. Par ailleurs, les postes à pourvoir dans les autres maisons du Groupe LVMH sont également visibles sur LVMH Voices.

En plus de leur publication sur LVMH Voices, les opportunités à pourvoir chez Guerlain sont consultables sur le site internet de la maison (<https://www.guerlain.com/fr/fr-fr/c/la-maison-guerlain.html>) à la rubrique « nous rejoindre ».

Le collaborateur devra avoir informé sa hiérarchie et son responsable RH avant de postuler à une nouvelle opportunité.

1.6.2 Accompagnement pratique de la mobilité

Lors de sa mobilité effective vers une autre société du Groupe LVMH, le collaborateur bénéficie des avantages suivants :




- Maintien de l'ancienneté acquise ;
- Suppression de la période d'essai.

Par ailleurs, les parties signataires souhaitent profiter du présent accord pour définir officiellement les avantages applicables dans le cadre des mobilités géographiques internes à la société Guerlain SAS (d'un établissement à l'autre (Rivoli, Chartres, Orphin) ou, pour les itinérants, d'un secteur géographique à l'autre, sous réserve d'une distance minimale de 200 km). Les conditions ci-après ne s'appliquent pas aux mobilités d'une boutique parisienne à l'autre.

1.6.2.1 Dans le cas d'une mobilité définitive :

Les avantages détaillés ci-dessous s'adressent aux collaborateurs en CDI, quel que soit leur statut, qui entreprennent une mobilité géographique donnant lieu à un déménagement et dont la distance séparant l'ancien domicile du nouveau lieu de travail est d'au moins 50 kilomètres (aller ou retour) ou dont le temps de trajet entre l'ancien domicile et le nouveau lieu de travail est au moins égal à 1H30 (aller ou retour) :

- Participation aux frais de déménagement, en cas de déménagement dans les 6 mois suivant la date de mobilité (ou 1 an en cas d'enfants scolarisés), en complément de l'aide 1% logement éventuelle et dans la limite globale (aide 1% + aide Guerlain) de :
 - Aide forfaitaire à l'installation d'un montant brut de 1200 euros + 100 euros par enfant à charge et plafonné à 1600 euros ;
 - Prise en charge des frais de double loyer pour une durée de 3 mois maximum, sur la base du loyer le moins cher ;

- Prise en charge des frais d'agence en cas de location ;
- Prise en charge des frais de déménagement (sur présentation de 3 devis, prise en charge du devis le moins cher pour une prestation simple sans emballage sur la base du barème ci-dessous) :

Composition du foyer	Volume pris en charge
Personne seule	20 m3
Couple sans enfant	30 m3
Par enfant à charge	10 m3

Dans le cas d'une mobilité ne donnant pas lieu à un déménagement, les salariés pourront prétendre à l'accompagnement suivant :

- Prise en charge des frais supplémentaires de déplacement : prise en charge des frais de déplacement supplémentaires entre le domicile et le nouveau lieu de travail sur la base du barème de frais kilométriques en vigueur, pour une durée maximale de 3 mois.

1.6.2.2 Dans le cas d'une mobilité temporaire (mission temporaire) :

Pour les collaborateurs en CDI non-cadres, en mobilité temporaire de 6 mois maximum entre les sites de Production de Chartres et d'Orphin :

- Prise en charge des frais supplémentaires de déplacement : prise en charge des frais de déplacement supplémentaires entre le domicile et le nouveau lieu de travail sur la base du barème de frais kilométriques en vigueur.
- Pour les salariés travaillant plus de 185 jours par an en équipe, maintien jusqu'à 15 primes d'équipes par an en cas de passage en journée (le détachement en journée pour formation n'est pas impacté et décompté par cette mesure).

1.7 Déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales ou de représentation du personnel

La société renouvelle son engagement sur le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales ou un mandat de représentation constaté au sein de l'article 13 de l'accord d'entreprise relatif au dialogue social et économique de l'entreprise conclu le 24 avril 2019.

Les parties se réservent la possibilité de modifier les dispositions relatives à la carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales ou un mandat de représentation dans les conditions prévues au chapitre IV de l'accord d'entreprise du 24 avril 2019.

2. FAVORISER LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES DES COLLABORATEURS EN SECONDE PARTIE DE CARRIERE

Les parties signataires souhaitent apporter un soin tout particulier aux collaborateurs en seconde partie de carrière, c'est-à-dire à ceux de plus de 45 ans, en leur dédiant plusieurs dispositifs visant à favoriser le dynamisme de leur parcours professionnel :

- Abondement CPF supplémentaire pour soutenir des projets de reconversion professionnelle ;
- Participation au financement de formations diplômantes pour favoriser les évolutions de carrières internes ;
- Entretien seconde partie de carrière avec le référent RH ;

2.1 Soutenir des projets de reconversion professionnelle : l'abondement CPF

Afin d'accompagner l'employabilité des salariés en seconde partie de carrière, l'entreprise peut octroyer un abondement supplémentaire sur le CPF de salariés âgés de 45 ans ou plus désirant suivre un bilan de compétences ou une formation visant à soutenir un projet de reconversion professionnelle. La demande du collaborateur devra être approuvée par la Direction des Ressources Humaines.

Cet abondement complète l'utilisation des sommes disponibles sur le CPF du salarié lorsque celles-ci sont insuffisantes pour financer la formation ou le bilan de compétences envisagés. Le versement de l'abondement supplémentaire sera donc conditionné à la production par le salarié d'un justificatif d'utilisation de l'intégralité des sommes disponibles sur son CPF.

Le montant de l'abondement supplémentaire par projet et par personne sera limité à :

- 500 € pour le financement d'un bilan de compétences ;
- 2 000 € pour le financement d'une formation.

Cet abondement pourra être demandé par le salarié dans la limite d'un projet de reconversion tous les 5 ans.

L'octroi du financement est conditionné à la présentation de justificatifs attestant de frais de formation.

Au titre d'une même année, l'entreprise finance un nombre limité de projets, dans la limite d'une enveloppe budgétaire globale de 10 000 €. Dans l'hypothèse où de nombreuses demandes satisfaisant les critères de sélection seraient adressées, une commission paritaire pourra être réunie pour établir quels projets sont à financer prioritairement.

Ces projets de reconversion, qu'ils prennent la forme d'un bilan de compétences ou d'une formation, doivent être conduits en dehors du temps de travail du salarié.

La décision de Guerlain d'accompagner le collaborateur dans un projet de reconversion professionnelle n'engage pas l'entreprise à déclencher un quelconque changement concernant les conditions d'emploi du collaborateur.

A blue square box containing the handwritten initials "AP" in black ink. Above the box is the text "DS".A blue square box containing the handwritten initials "SC" in black ink. Above the box is the text "DS".A blue square box containing the handwritten initials "LSe" in black ink. Above the box is the text "DS".A blue square box containing the handwritten initials "PHS" in black ink. Above the box is the text "DS".

2.2 Favoriser les évolutions de carrières en interne par le financement de formations diplômantes

Guerlain souhaite accompagner les salariés disposant de plus de 15 ans d'ancienneté qui envisagent de suivre une formation diplômante (type Master, VAE, etc.) en cohérence avec les orientations stratégiques de l'entreprise.

Cet accompagnement prendra la forme d'une participation au financement de la formation diplômante, après validation du projet par la Direction des Ressources Humaines, notamment au regard de la pertinence de la formation par rapport aux orientations stratégiques et aux compétences recherchées par l'entreprise.

Le montant de cette participation est limité à 10 000 € par projet dans la limite de 3 projets financés par an, soit une enveloppe globale maximale de 30 000 € par an. Dans l'hypothèse où de nombreuses demandes satisfaisant les critères de sélection seraient adressées, une commission paritaire pourra être réunie pour établir quels projets sont à financer prioritairement.

L'octroi du financement est conditionné à la présentation de justificatifs attestant de frais pédagogiques.

Pour prétendre à ce dispositif, les collaborateurs devront avoir un niveau de performance satisfaisant dans la durée sur leur poste actuel. Par ailleurs, leur niveau de diplôme antérieur devra ne pas excéder un bac+3 (niveau licence/bachelor).

Le salarié peut bénéficier d'un financement maximum par période de 5 ans.

La formation financée doit être suivie en dehors du temps de travail du salarié.

La décision de Guerlain de financer une formation au profit d'un collaborateur n'engage pas l'entreprise à déclencher un quelconque changement concernant les conditions d'emploi du collaborateur.

2.3 Entretien seconde partie de carrière

Les salariés bénéficient automatiquement d'un entretien de carrière avec le référent RH au cours de l'année où ils atteignent l'âge de 45 ans.

Cet entretien se déroule dans les conditions fixées à l'article 1.4 du présent accord et a notamment pour objet d'effectuer un bilan de la première partie de carrière du collaborateur et d'évoquer les perspectives d'évolution éventuelles en accord avec les souhaits exprimés.

Cet entretien peut être renouvelé à la demande du collaborateur.

3. FAVORISER LA TRANSMISSION DES COMPETENCES

La maison Guerlain souhaite créer pour ses collaborateurs des conditions favorables au partage d'expérience et à la transmission des savoirs et des compétences. Les dispositifs décrits dans les

paragraphes suivants s'inscrivent dans cette volonté de favoriser la transmission des compétences.

3.1 Organisation d'une « Journée de la Transmission »

Chaque année, une journée de valorisation et de partage des compétences des collaborateurs les plus expérimentés sera organisée au sein de l'entreprise.

Au cours de cet événement, les collaborateurs, qui le souhaitent, disposant de plus de 20 ans d'expérience et justifiant d'une expertise spécifique pourront transmettre leurs compétences aux collaborateurs disposant de moins de 3 ans d'expérience au cours d'ateliers.

Les collaborateurs souhaitant transmettre leurs compétences bénéficieront d'un accompagnement en amont de l'événement leur permettant d'apprendre à construire un atelier et de transmettre efficacement leur savoir.

Cette journée sera donc l'occasion de valoriser les compétences existantes, d'en acquérir de nouvelles et de renforcer les liens entre les salariés de l'entreprise.

3.2 Tutorat

Afin d'accompagner les nouveaux arrivants dans leur prise de poste dans les métiers du conditionnement et de la fabrication, l'entreprise met en place un système de tutorat bénéficiant autant aux salariés de Guerlain qu'aux intérimaires.

Cette période de tutorat permet aux nouveaux arrivants d'être formés sur les aspects techniques du métier (par exemple : fonctionnement des machines utilisées et acquisition des process) et de disposer du temps nécessaire à la compréhension des fonctions exercées.

La durée du tutorat est déterminée par le superviseur ou l'animateur du pôle en fonction des besoins du collaborateur.

Le tuteur est choisi par le superviseur ou l'animateur du pôle parmi les salariés volontaires au sein de l'équipe concernée.

Durant la période de tutorat, des moments d'échange sont prévus entre le tuteur, le superviseur/animateur et le nouvel arrivant afin de suivre la montée en compétence, l'acquisition des réflexes techniques, mais également l'acculturation à l'entreprise de façon plus large.

3.3 Formation des tuteurs de stagiaires

Les salariés qui encadrent un stagiaire ou un alternant pour la première fois bénéficient d'une formation dispensée par l'équipe Ressources Humaines, leur permettant d'acquérir les connaissances nécessaires à l'exécution de leur mission de tuteur.

Cette formation permettra au tuteur d'acquérir de nouvelles compétences et au stagiaire/alternant de bénéficier d'un accompagnement propice à son épanouissement et apprentissage.

3.4 Insertion des jeunes en situation de handicap

La maison Guerlain est fière de s'engager pour promouvoir et assurer un environnement de travail inclusif envers toutes les diversités. Depuis 2021, cet engagement se déploie de façon concrète au sein du site de production de Chartres à travers le programme « HUMAN » qui est un dispositif d'insertion dans l'environnement professionnel à destination de jeunes atteints d'autisme sévère. Le principe est celui d'un accompagnement dédié et de proximité, permettant aux jeunes de se familiariser avec l'environnement de travail et d'apprendre progressivement le métier d'opérateur de conditionnement.

Ainsi, c'est un accompagnement global des jeunes qui est mis en œuvre, avec le soutien des équipes de terrain, de sorte qu'ils puissent être intégrés durablement dans un emploi au sein de l'entreprise. En 2023, cinq jeunes font partie de ce dispositif et sont pleinement intégrés à la vie du site de Chartres où ils travaillent en tant qu'opérateurs de conditionnement à mi-temps.

4. ACCOMPAGNER LES COLLABORATEURS EN FIN DE CARRIERE

Guerlain souhaite accompagner les salariés en fin de carrière en permettant à ceux qui le souhaitent de bénéficier de dispositifs permettant une adaptation du travail à l'âge du collaborateur et une transition plus adaptée vers la retraite.

4.1 Temps partiel de fin de carrière

Les dispositions suivantes se substituent à celles de l'accord sur l'accord « qualité de vie au travail » du 24 octobre 2017 relatives au temps partiel de fin de carrière.

4.1.1 Salariés éligibles

Pour bénéficier de cette mesure, le salarié doit :

- être volontaire pour bénéficier du dispositif ;
- compter au moins 5 ans d'ancienneté au sein de Guerlain à la date effective du bénéfice du dispositif ;
- fournir un relevé de carrière justifiant la possibilité de liquider sa retraite à taux plein dans un délai maximum de 48 mois à compter de la date effective de bénéfice du dispositif ;
- s'engager à liquider sa retraite dès qu'il peut bénéficier du taux plein ;
- ne pas être en mesure de bénéficier, à la date effective du dispositif, d'une pension de retraite à taux plein.

Le dispositif ne bénéficie qu'aux collaborateurs dont le temps contractuel de travail est modifié par l'effet du dispositif.

4.1.2 Procédure d'accès au temps partiel de fin de carrière

Le collaborateur qui remplit les conditions d'éligibilité au dispositif et qui souhaite bénéficier d'un temps partiel de fin de carrière doit en faire la demande auprès de son manager et du Responsable Ressources Humaines au moins 3 mois avant la mise en œuvre du dispositif.

Cette demande doit être écrite et transmise par tout moyen permettant de lui conférer une date certaine (email avec accusé de réception, lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge).

Guerlain s'engage à traiter la demande dans les deux mois suivant sa réception.

A cette fin, un entretien est organisé avec le collaborateur, le manager et le Responsable Ressources Humaines au cours duquel sont étudiées :

- la date effective de bénéfice du dispositif de temps partiel de fin de carrière ;
- le terme de la période de temps partiel de fin de carrière ;
- la date de départ à la retraite ;
- la répartition et les modalités d'exercice du temps partiel.

En cas d'acceptation, un avenant au contrat de travail, fixant les modalités du temps partiel de fin de carrière ainsi que la rémunération afférente, est établi en deux exemplaires.

Le collaborateur doit, enfin, formaliser une demande de départ à la retraite à la date envisagée, qu'il conviendra de réitérer dans les trois mois précédant le jour de son départ effectif.

En cas d'impossibilité de mise en œuvre des modalités d'organisation du temps partiel, Guerlain pourra reporter de six mois la date de départ du dispositif, afin d'identifier dans ce délai des modalités d'organisation, et formalisera alors ce report par un courrier motivé.

4.1.3 Organisation du temps partiel de fin de carrière

4.1.3.1 Conditions de travail

Le temps partiel de fin de carrière s'effectue sur la base d'un temps partiel d'environ 50% ou d'environ 80%, ajusté aux nécessités de services, entre le collaborateur, le manager et le Responsable Ressources Humaines dans le respect des dispositions légales et conventionnelles.

Les conditions d'aménagement des jours de repos seront établies en fonction des nécessités de service.

Le temps de travail d'environ 80% ne peut être demandé qu'au cours des 48 mois précédant la date de liquidation de la retraite à taux plein, et au minimum 6 mois avant la liquidation de la retraite à taux plein.

Le temps de travail d'environ 50% ne peut être demandé qu'au cours des 36 mois précédant la date de liquidation de la retraite à taux plein, et au minimum 6 mois avant la liquidation de la retraite à taux plein.

La période de temps partiel de fin de carrière n'est pas fractionnable.

Lors du passage à temps partiel, un entretien sera organisé avec le référent RH et le manager du collaborateur afin de s'assurer que les nouvelles conditions de travail sont adaptées au collaborateur, notamment la charge de travail.

A blue DocuSign signature box containing the handwritten initials "AP".A blue DocuSign signature box containing the handwritten initials "SC".A blue DocuSign signature box containing the handwritten initials "ON".A blue DocuSign signature box containing the handwritten initials "LSe".A blue DocuSign signature box containing the handwritten initials "PHS".

4.1.3.2 Maintien des cotisations et indemnité de départ à la retraite

Durant la période de temps partiel de fin de carrière, Guerlain prend en charge le maintien des cotisations de retraite, salariales et patronales, aux régimes de base et complémentaire du collaborateur à temps plein avant son entrée dans le dispositif, sur la base de sa rémunération reconstituée à temps plein.

Dans l'hypothèse où la durée du travail du collaborateur bénéficiaire du dispositif était à temps partiel avant son entrée dans le dispositif, Guerlain prend aussi en charge le maintien des cotisations évoqué ci-dessus, au prorata du différentiel entre le temps partiel initial et le temps partiel issu de l'entrée dans le dispositif.

Cette prise en charge est expressément soumise à la condition suspensive du maintien de cette faculté, notamment par les organismes sociaux et de retraite.

Les indemnités conventionnelles de retraite seront également maintenues sur la base :

- d'une activité temps plein pour les collaborateurs travaillant à temps plein avant de bénéficier du dispositif de temps partiel de fin de carrière,
- d'une activité temps partiel dans l'hypothèse où la durée du travail du collaborateur bénéficiaire du dispositif était à temps partiel avant son entrée dans le dispositif.

4.1.4 Cas particulier du temps partiel de fin de carrière complémentaire au programme HUMAN

Les salariés exerçant au poste d'opérateur de conditionnement et satisfaisant les critères d'éligibilité au temps partiel fin de carrière décrits aux paragraphes précédents pourront également accéder à un temps partiel complémentaire au programme HUMAN à Chartres.

Le temps partiel complémentaire au programme HUMAN permet aux salariés retenus de travailler sur la base d'un temps partiel d'environ 50%, nécessairement du lundi au vendredi de 6h15 à 9h45, avec un maintien de salaire à 75%.

L'accès à ce dispositif ne peut être demandé qu'au cours des 36 mois précédant la date de liquidation de la retraite à taux plein. Les salariés susceptibles de liquider leur retraite à taux plein dans un délai de 24 mois seront prioritaires.

Ce temps partiel spécifique vise à assurer une présence d'opérateurs de conditionnement lors des plages horaires non couvertes par les plannings des jeunes du programme HUMAN. Le nombre de places disponibles pour ce temps partiel de fin de carrière ne peut donc excéder le nombre de postes occupés par les jeunes intégrés au programme HUMAN.

4.1.5 Modalités et procédure de retour à temps complet

Le collaborateur peut formuler une demande de retour à un temps complet dans les conditions suivantes.

La demande du collaborateur doit être réalisée auprès de son manager et du Responsable Ressources Humaines.

Cette demande doit être écrite et motivée par des circonstances exceptionnelles et graves (veuvage, baisse importante du revenu du conjoint...) et transmise par email avec accusé de réception, par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge, au moins deux mois avant la date de mise en œuvre envisagée.

La demande doit préciser la date envisagée pour la reprise d'une activité à temps plein.

Guerlain répondra au collaborateur en motivant sa décision par email avec accusé de réception, lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge dans un délai d'un mois à compter de la réception de la demande.

4.2 Passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit

Les salariés âgés de 60 ans ou plus qui travaillent habituellement de nuit peuvent demander à être affectés sur un poste en horaire de journée.

Ce changement est effectif dans un délai d'un mois suivant la date de la demande

4.3 Financement d'un congé sans solde par l'indemnité de fin de carrière

Afin de favoriser le départ physique anticipé des collaborateurs disposant des droits à la retraite à taux plein mais n'ayant pas encore atteint l'âge légal de départ, il sera possible d'accorder un départ en congé sans solde.

Le collaborateur qui souhaite bénéficier du congé sans solde est ainsi tenu de fournir à Guerlain un relevé de carrière attestant du nombre de trimestres cotisés et validés lui permettant de faire valoir ses droits à une pension de retraite à taux plein au moment de la date de début du congé sans solde.

Le collaborateur pourra également faire une demande d'avance mensuelle de son indemnité de fin de carrière en vue de financer le congé sans solde. Cette avance sera versée mensuellement aux échéances habituelles de paie.

Dans l'hypothèse où cette indemnité de départ à la retraite, pour quelque motif que ce soit, ne serait finalement pas due, le collaborateur serait alors tenu de procéder au remboursement intégral de ces avances.

4.4 Congés conventionnels

Conformément à l'article 35 de l'accord du 26 mars 1976 relatif à l'amélioration des conditions de travail applicable dans la branche des industries chimiques, les salariés âgés de 59 ans et plus bénéficient d'une semaine de congé supplémentaire au cours de chaque année précédant leur départ à la retraite.

Au cours de l'année du départ à la retraite, le congé supplémentaire mentionné ci-avant est porté à 2 semaines.

4.5 Réduction de la pénibilité

4.5.1 Accès prioritaire à certains emplois

Les salariés âgés de 60 ans et plus, occupés sur un poste à forte pénibilité au sein des unités de production (notamment ceux occupant les métiers du collègue ouvrier au conditionnement ou à la fabrication) ou des boutiques/instituts (notamment les Conseillères Esthéticiennes) seront prioritaires pour déposer leur candidature en cas de vacance d'un poste au sein des services généraux ou de l'accueil des établissements de Chartres et Orphin.

4.5.2 Consultation Ergonome

Les collaborateurs âgés de 60 ans et plus peuvent demander à bénéficier d'une consultation auprès d'un ergonome.

Cette consultation adaptée à l'âge du bénéficiaire permettra au salarié d'adapter sa posture et les gestes nécessaires à l'accomplissement de ses tâches afin de réduire les incidences sur sa santé. La consultation portera également sur les méthodes de récupération que le salarié peut mettre en œuvre pour préserver sa santé.

Cette consultation pourra être demandée dans la limite d'une fois par an.

5. DISPOSITIONS FINALES

5.1 Champ d'application

Le présent accord est conclu au niveau de la société GUERLAIN SAS et bénéficie à l'ensemble des salariés quelle que soit la forme de leur contrat.

5.2 Entrée en vigueur et durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de la signature de l'accord.

Les stipulations du présent accord entreront en vigueur à compter du lendemain de la réalisation des formalités de dépôt.

Conformément à l'article L. 2242-20 du code du travail, les partenaires sociaux se rencontreront à nouveau dans 3 ans à compter de la conclusion du présent accord pour évaluer la nécessité de faire évoluer les dispositions du présent accord au regard de l'incidence des orientations stratégiques de l'entreprise sur les emplois et les parcours professionnels.

5.3 Révision et dénonciation

5.3.1 Révision

À tout moment, le présent accord pourra faire l'objet de révision par Guerlain et les organisations syndicales de salariés signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7-1 du Code du travail.

Toute demande de révision, obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle, sera notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception à chacune des autres Parties.

Au plus tard dans un délai d'un mois à compter de la réception de la demande de révision, les Parties devront se réunir, à l'initiative de la Direction, afin de négocier un avenant de révision.

En tout état de cause, et conformément aux dispositions légales applicables, les Parties conviennent d'ouvrir une négociation portant sur les thèmes du présent accord à la fin de la troisième année d'application.

5.3.2 Dénonciation




Chaque partie signataire peut dénoncer l'accord dans le respect des règles légales applicables des articles L.2261-9 et suivants du Code du travail.

Dans ce cas, l'accord continuera de s'appliquer pendant un préavis de 3 mois.

5.4 Notification, publicité et dépôt

Dès sa signature, le présent accord sera notifié par Guerlain, par lettre remise en main propre, à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise.

Le présent accord sera déposé conformément aux dispositions des articles D.2231-2 et D. 2231-4 du Code du travail sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail, et remis en un exemplaire au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

Fait en 6 exemplaires originaux à Paris, le 19 octobre 2023

Pour GUERLAIN

DocuSigned by:


4F321CA8C02C450...
Agnès PINEL

Directrice des Ressources Humaines

Pour les Organisations syndicales

DocuSigned by:

2E1263D0029541E...
Sylvain CERCEAU
CFDT

DocuSigned by:

F01E9679E6F549F...
Carole REAUBOURG
CFE-CGC

DocuSigned by:

A45E8F09327D4CB...
Laurent SERPIN
CFTC

DocuSigned by:

60A7441C02B4483...
Philippe SARDAIN
FO

DS
AP

DS
SC

DS
 DS
LSe

DS
PHS