

MHD

MOËT HENNESSY DIAGEO

ACCORD SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
--

ENTRE LES SOUSSIGNES :

La Société Moët Hennessy Diageo France, société ayant son siège social : 8 avenue de l'Arche – 92400 COURBEVOIE

Représentée par Monsieur Eric DEPAYE, en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines,

D'une part,

ET :

Les Organisations Syndicales représentées dans l'Entreprise :

- La CGT, représentée par Madame Jocelyne MANCHION,
- L'UGICT/CGT, représentée par Monsieur Didier PERIER,
- La CFE/CGC, représentée par Monsieur Luc BOSSIS,
- FO, représentée par Monsieur Pierre VERPY,

D'autre part,

PREAMBULE

Conformément aux dispositions de l'article L.132-27 alinéa 6 du Code du Travail, la direction et les organisations syndicales se sont engagés à se réunir pour négocier sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise. Au terme des réunions de négociations qui se sont tenues, les parties constatent d'un commun accord qu'il n'existe, sur le sujet lié à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes au sein de la société Moët Hennessy Diageo, aucune difficulté particulière.

Cependant, à titre préventif, les parties conviennent de mettre en œuvre les dispositifs suivants :

Article 1. Favoriser l'emploi des femmes au sein de l'organisation commerciale Circuit de Prescription : réseaux Prestige et CRD notamment

L'entreprise se donnera comme objectif dans le recrutement que la part des femmes et des hommes parmi les candidats retenus reflète, à compétences, expériences et profils équivalents, l'équilibre de la mixité des emplois.

Un indicateur de suivi, qui sera intégré dans le cadre de la revue des indicateurs d'égalité professionnel au sein de la commission obligatoire, présentera le rapport entre le nombre de candidatures reçues de chaque sexe et le nombre d'embauches réalisées pour chacun d'eux.

Article 2. Accompagnement du retour à l'emploi après les absences longues

Sont considérées comme longues, les absences suspendant le contrat de travail du salarié pour une durée supérieure à 2 mois.

Afin que le salarié soit tenu régulièrement informé, il recevra soit électroniquement si il dispose d'un équipement prévu à cet effet, soit par courrier papier, les communications internes de l'entreprise qui traitent des sujets suivants :

- Postes à pourvoir, dans l'entreprise ou au sein du groupe (lorsqu'ils sont communiqués à l'entreprise ;
- Mouvements de personnel : Entrées, Sorties, réorganisations, ...
- Informations économiques et sociales sur la vie de l'entreprise.

Par ailleurs, le salarié sera reçu par son supérieur hiérarchique et/ou la Direction des Ressources Humaines, avant son retour à l'emploi afin d'évoquer avec lui les points éventuels suivants :

- Postes disponibles et souhaits du salarié en cas de recherche de nouvel emploi ;
- Evolution de l'organisation et du poste occupé, le cas échéant, en cas de retour à l'emploi initialement quitté.

Lorsqu'il est possible de le faire, le salarié prendra l'initiative de cette demande d'entretien, et ce suffisamment à l'avance (1 à 2 mois), afin que le supérieur hiérarchique et/ou la Direction des Ressources Humaines aient le temps nécessaire et suffisant pour traiter les éventuels points et demandes évoqués.

Article 3. Entrée en Vigueur

Dans l'hypothèse où les organisations syndicales signataires du présent accord seraient majoritaires au sein de l'entreprise, le présent accord entrera en vigueur huit jours après la date fixée pour sa signature, soit en principe le 10 mai 2007.

Dans l'hypothèse inverse, et conformément aux dispositions de l'article L.132-2-2 du code du travail, l'entrée en vigueur du présent accord est subordonnée à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins la moitié des suffrages exprimée au 1^{er} tour des dernières élections au comité d'entreprise. L'opposition devra être exprimée dans un délai de

huit jours à compter de la date de notification de l'accord. L'opposition devra être exprimée par écrit et motivée. Elle devra préciser les points de désaccord et être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires.

Préalablement à sa signature, le présent accord a été soumis pour avis au comité d'entreprise qui s'est prononcé favorablement, le 25 avril 2007.

Article 4. Durée de l'Accord – Dénonciation - Révision

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut faire l'objet d'une dénonciation dans le respect des dispositions de l'article L 132-8 du Code du travail.

Le présent accord pourra faire l'objet d'une procédure de révision, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties signataires, notamment si des difficultés devaient survenir pour son application et sa mise en œuvre. La procédure de révision devra respecter le processus établi dans le cadre de l'accord d'entreprise sur le Dialogue Social.

Si la procédure de révision aboutit, elle devra donner lieu à la conclusion d'un avenant écrit et signé qui fera l'objet des mêmes mesures de dépôt et de publicité que le présent accord.

Article 5. Adhésions ultérieures

Toute organisation syndicale représentative des salariés au sein de l'entreprise pourra y adhérer postérieurement à sa conclusion. L'adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux signataires de l'accord et faire l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par l'article L. 132-10 du Code du travail, et ce à la diligence du syndicat adhérent.

Article 6. Dépôt, notification et publicité de l'accord

Le présent accord sera conclu en sept exemplaires originaux, pour l'entreprise, pour les syndicats signataires, et pour assurer les formalités de dépôt et de publicité de l'accord. La direction procédera aux formalités de publicité prescrites par les articles L.132.10 et R.132-1 du Code du travail :

- dépôt de deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version protégée et non modifiable sur support électronique à la direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle des Hauts-de-Seine ;
- dépôt d'un exemplaire au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Nanterre;
- affichage d'une copie certifiée conforme sur le lieu du travail ;
- mise à disposition de l'exemplaire signé sur l'intranet de l'entreprise.

De même, la direction procédera à la notification prévue par l'article L.132-2-2 du Code du travail sous son paragraphe 3 à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, et ce par lettre recommandée avec accusée de réception.

Fait à Courbevoie, le 25 avril 2007

Eric DEPAYE

Directeur des Ressources Humaines
Pour la société Moët Hennessy Diageo France

Pour CFE-CGC : **Luc BOSSIS**

Pour la CGT : **Jocelyne MANCHION**

Pour l'UGICT/CGT : **Didier PERIER**

Pour FO : **Pierre VERPY**