

**ACCORD DE REVISION DU
COMITE D'ENTREPRISE EUROPEEN (C.E.E.)
DU GROUPE IMERYS**

PREAMBULE

I. CHAMP D'APPLICATION

- 1.1 Etats Européens concernés
- 1.2 Entreprises du groupe Imerys concernées
- 1.3 Modification du périmètre

II. COMPOSITION DU CEE

- 2.1 Délégation Employeur : composition
- 2.2 Délégation Salariés : composition
- 2.3 Délégation Salariés : règles d'attribution des sièges
- 2.4 Délégation Salariés : durée des mandats et protection des membres du CEE
- 2.5 Coordination syndicale

III. ATTRIBUTIONS du CEE

- 3.1 Principes
- 3.2 Domaines de compétences
- 3.3 Groupes de travail
- 3.4 Articulation avec les instances nationales
- 3.5 Confidentialité
- 3.6 Conseil d'administration

IV. ORGANISATION du CEE

- 4.1 Bureau du CEE
- 4.2 Réunions ordinaires
- 4.3 Modalités d'information et de consultation
- 4.4 Réunions extraordinaires
- 4.5 Langues de travail

V. FONCTIONNEMENT ET MOYENS du CEE

- 5.1 Déplacements, hébergement
- 5.2 Frais de fonctionnement
- 5.3 Temps passé et crédit d'heures
- 5.4 Formation
- 5.5 Assistance du CEE par un expert
- 5.6 Communication

VI. DUREE – REVISION – DENONCIATION – LITIGE

- 6.1 Entrée en vigueur et durée
- 6.2 Révision
- 6.3 Dénonciation
- 6.4 Litige

VII. PUBLICITE

**ACCORD DE REVISION DU
COMITE D'ENTREPRISE EUROPEEN (CEE)
DU GROUPE IMERYS**

Entre

La Direction du Groupe Imerys représentée par Xavier BOURGEOIS, Directeur des Relations Sociales Groupe,

et

Les Représentants des Salariés au Comité d'Entreprise Européen, ci-après dénommé le CEE,

PREAMBULE

Le Comité d'entreprise européen (CEE) d'Imerys a été mis en place par accord collectif en date du 20 juin 2001. Celui-ci s'inscrivait dans le cadre de la Directive 94/95 du Conseil de l'Union Européenne du 22 septembre 1994 transposée dans la loi française n°96/985 le 12 novembre 1996 relative à l'information et à la consultation des salariés dans les entreprises et les groupes d'entreprise de dimension communautaire suivant la définition du Code du travail français.

La poursuite du développement des activités du Groupe sur le plan international et en particulier au sein de l'Espace Economique Européen, la multiplication des échanges entre les sociétés qui le composent, son adaptation constante aux exigences du marché sont des facteurs déterminants pour la réussite d'Imerys.

Cela passe par l'engagement, la formation et la responsabilisation des équipes d'Imerys qui seront d'autant plus efficaces qu'elles auront été mieux informées des enjeux et des orientations du Groupe. Le renforcement du dialogue social au niveau européen peut y contribuer activement.

C'est dans cet esprit que les parties ont conclu le présent accord de révision qui s'inscrit dans le cadre des directives Européennes ayant le Comité d'entreprise Européen pour objet, notamment la « directive refonte » 2009/38/CE du 6 mai 2009 transposée dans le droit français par l'ordonnance 2011-1328 du 20 octobre 2011 (art L. 2341-1 et suivants du Code du travail).

Il est rappelé que le CEE d'Imerys ne se substitue pas aux structures de représentation du personnel existant dans chacun des Etats membres, et ne remet pas en cause les prérogatives que ses membres, élus ou désignés, tiennent de leurs législations nationales respectives.

I. CHAMP D'APPLICATION

1.1 Etats Européens concernés

Le champ d'application du présent accord s'étend à toutes les entreprises composant le groupe Imerys situées dans un des Etats membres de l'Union Européenne ou de l'Espace Economique Européen.

A la date de la signature du présent accord, les Etats concernés sont les suivants : l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, la Bulgarie, Chypre, la Croatie, le Danemark, l'Espagne, l'Estonie, la Finlande, la France, la Grèce, la Hongrie, l'Italie, l'Irlande, l'Islande, la Lettonie, le Lichtenstein, la Lituanie, le Luxembourg, Malte, la Norvège, les Pays-Bas, la Pologne, le Portugal, la République Tchèque, la Roumanie, le Royaume-Uni, la Slovaquie, la Slovénie et la Suède.

Les parties conviennent expressément d'étendre également le champ d'application du présent accord aux sociétés du groupe Imerys implantées en Suisse.

Le cas échéant, sous réserve de l'accord conjoint des parties au présent accord, des représentants du personnel de pays tiers pourront ponctuellement être invités aux réunions du Comité d'Entreprise Européen, en qualité d'observateurs.

1.2 Entreprises du groupe Imerys concernées

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises composant le groupe Imerys ayant leur siège dans l'un des Etats visés à l'article 1.1 ci-dessus, c'est à dire aux entreprises contrôlées directement ou indirectement par la société dominante du groupe Imerys, dans les conditions prévues à l'article L 2331-1 du Code du travail français.

1.3 Modification de périmètre

- Si, parmi les Etats inclus dans le présent accord à sa date de conclusion, des entreprises intègrent le Groupe ou au contraire en sortent ou si, parmi les entreprises membres du Groupe à la date de conclusion de l'accord, certaines doivent mettre en œuvre des mesures affectant significativement le volume de leurs effectifs, le Bureau du CEE en est informé et peut proposer d'adapter la représentation du personnel à la nouvelle situation ainsi créée. Si cette nouvelle situation doit conduire à modifier le nombre de représentants auquel peut prétendre l'un quelconque des Etats concernés, les entreprises de cet Etat font procéder à une nouvelle désignation de leur(s) représentant(s) conformément aux règles applicables dans cet Etat.
- Si un Etat dans le ressort duquel les effectifs d'Imerys atteignent ou dépassent le seuil de 100 personnes, entre dans le champ d'application du présent accord, le Bureau du CEE en est informé et peut proposer que la ou les entreprises de cet Etat procèdent, dans les meilleurs délais, à la désignation d'un représentant avec un rôle d'observateur aux séances plénières du CEE pendant la durée des mandats restant à courir.

II. COMPOSITION DU CEE

Le CEE du groupe Imerys est composé d'une délégation Employeur et d'une délégation Salariés.

2.1 Délégation Employeur : composition

La délégation Employeur est présidée par le Président-Directeur Général du groupe Imerys ou, en cas d'empêchement, par un membre du Comité Exécutif du Groupe par délégation du Président-Directeur Général. Il est assisté du Directeur des Relations Sociales et, le cas échéant, d'un autre Directeur des Ressources Humaines. Des responsables du Groupe, retenus par le Président du Comité pour leur expertise ou leur responsabilité sur les sujets à l'ordre du jour, pourront intervenir dans les réunions du CEE à sa demande.

2.2 Délégation Salariés : composition

La délégation Salariés comprend un nombre de représentants par Etat membre fonction de l'effectif salarié employé dans cet Etat en pourcentage de l'effectif salarié total :

<u>Nombre de représentants d'un Etat membre</u>	<u>% effectif dans l'Etat membre/effectif total</u>
1	moins de 15 %
2	de 15 à 25 %
3	de 25 à 35 %
4	de 35 à 45 %
5	de 45 à 55 %
6	au-delà de 55 %

Le minimum de représentants sera de 3 et le maximum de 30.

Figurent en Annexe 1 les effectifs par Etat des sociétés entrant dans le champ d'application de l'accord, arrêtés au 31 décembre 2017. Les effectifs seront décomptés selon les règles applicables pour l'appréciation des seuils en matière de représentation du personnel en vigueur au sein de chacun des Etats concernés.

Pour garantir la cohérence de la représentativité et la qualité des débats sans exclure aucun Etat, les Etats concernés sont ceux dont l'effectif atteint le seuil de 100 personnes.

Toutefois, les Etats sous ce seuil pourront se grouper avec d'autres qu'ils soient en dessous ou au dessus de ce seuil. Le représentant de ce groupe d'Etats membres appelé à participer au CEE viendra a priori de l'Etat ayant l'effectif le plus important, étant entendu que la désignation est laissée à l'appréciation des instances concernées dans ces Etats. Dans tous les cas, il est convenu que l'instance représentative du personnel compétente dans chacun des Etats qu'il représente, sera destinataire des comptes rendus.

Les parties au présent accord s'entendent sur le caractère indicatif du seuil de 100 personnes, et autorisent les membres du CEE à s'accorder sur une dérogation à ce seuil, afin de garantir une représentation équilibrée des salariés. A cette fin, le Bureau du CEE peut proposer des adaptations aux présentes dispositions.

Figurent en Annexe 2 la liste et les coordonnées des membres actuels du CEE.

2.3 Délégation Salariés : règles d'attribution des sièges

Les membres du CEE sont nécessairement salariés d'une des entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord.

Les membres sont élus ou désignés selon les règles en vigueur dans chacun des Etats membres.

Un suppléant est élu ou désigné en même temps que le membre titulaire pour le cas où ce dernier est empêché d'assister à une réunion. Ses nom et coordonnées sont portés à la connaissance de la direction des Ressources Humaines Groupe en même temps que ceux des membres titulaires.

Lorsqu'un membre du CEE cesse de faire partie du personnel d'une société du Groupe ou perd son mandat électif ou syndical, son mandat au CEE prend fin à la même date.

En cas d'empêchement définitif d'un membre titulaire, son suppléant devient titulaire pendant la durée du mandat restant à courir, et un autre suppléant est élu ou désigné, conformément aux règles applicables dans l'Etat concerné.

En cas d'empêchement définitif d'un suppléant, il est procédé à l'élection ou la désignation d'un nouveau suppléant.

2.4 Délégation Salariés : durée des mandats et protection des membres du CEE

La durée des mandats des membres du CEE est de 4 (quatre) ans à dater de la signature du présent accord.

Un mandat cesse de plein droit si le membre du CEE cesse d'être salarié d'une entreprise faisant partie du Groupe dans l'Etat qu'il représente, si l'entreprise à laquelle il appartient cesse de faire partie du Groupe, ou, dans le cas où il est désigné ou élu, s'il perd son mandat électif ou syndical ou si l'instance de désignation décide de nommer un autre représentant. Dans ces cas, le pays ou le groupe de pays procède à l'élection ou la désignation de son ou de ses nouveaux représentants dans les meilleurs délais et en tout état de cause avant la réunion suivante.

Les membres du CEE bénéficient de la protection instituée par la législation, les accords et les pratiques en vigueur dans les Etats qu'ils représentent au sein du Comité.

2.5 Coordination syndicale

Le CEE peut choisir d'être assisté par un coordinateur syndical, nommé par la Confédération européenne des syndicats, sous réserve d'en avoir informé au préalable la Direction.

Le coordinateur assiste le CEE lors des réunions préparatoires, et des réunions du bureau.

Le coordinateur peut être invité par la Direction lors des visites de sites.

Au terme du mandat des membres du CEE, la mission d'assistance du coordinateur syndical prend automatiquement fin.

III. ATTRIBUTIONS DU CEE

3.1 Principes

Le CEE est compétent pour connaître des orientations stratégiques du Groupe au niveau européen, dans tous les domaines ci-après et sur tous les sujets d'intérêt général, sur lequel il peut donner un avis, dès lors qu'ils présentent un caractère transnational.

On entend par « caractère transnational », un sujet qui impacte l'ensemble de l'entreprise de dimension communautaire, ou au moins deux entreprises ou établissements situés dans au moins deux États membres différents.

Ceci inclut des questions qui, indépendamment du nombre d'États membres concernés, revêtent de l'importance pour les salariés européens, s'agissant de l'ampleur de leur impact potentiel, ou qui impliquent des transferts d'activité entre États membres.

3.2 Domaines de compétences

Le CEE dispose de prérogatives d'information et de consultation, dont les modalités sont définies à l'article 4.3 du présent accord.

L'information est la transmission des données devant permettre au CEE de prendre connaissance d'un sujet revenant régulièrement ou d'un sujet particulier à examiner. L'information s'effectue à un moment, d'une façon et avec un contenu appropriés, qui permettent notamment aux membres du CEE de procéder à une évaluation en profondeur de l'incidence éventuelle des décisions envisagées par l'entreprise et présentant un caractère transnational.

Les informations communiquées à ce titre portent notamment sur :

- les évolutions substantielles du Groupe en termes d'organisation et de structure juridique (acquisitions, fusions, scissions, cessions, réduction ou fermeture d'entreprises ...)
- la situation économique et financière du Groupe ;
- la situation commerciale et l'évolution probable de ses activités ;
- la situation de la production, les investissements, l'introduction de nouvelles méthodes de travail ou de nouveaux procédés de production, les transferts de production ;
- la situation et l'évolution probable de l'emploi, les restructurations ayant des conséquences sur l'emploi, la formation ;
- la politique en matière de développement durable, d'environnement, hygiène et sécurité ;
- la politique sociale et les relations industrielles.

La consultation consiste en l'établissement d'un dialogue et l'échange de vues, à un moment, d'une façon et avec un contenu qui permettent aux membres du CEE d'exprimer, sur la base des informations fournies dans un délai raisonnable, un avis utile concernant les mesures proposées.

Dans le cadre de ses attributions, le CEE peut demander tous éclaircissements nécessaires à une compréhension complète des sujets abordés et émettre des avis qui seront portés au compte rendu. Il peut demander communication d'une synthèse du rapport d'expertise présenté tous les ans au Comité de Groupe France, dont le contenu est systématiquement enrichi d'informations relatives au périmètre mondial du Groupe.

Les documents nécessaires à l'information et/ou à la consultation doivent être envoyés avant la date de la réunion où ils seront discutés. L'ensemble des documents seront transmis en anglais. Toutefois, pour les membres du CEE qui rencontreraient des difficultés de compréhension, les documents transmis pourraient être transmis dans la langue usuelle des membres concernés. Ces demandes devront être formulées dans un délai raisonnable permettant à la Direction de les traduire avant que lesdits membres puissent être informés en temps utiles et le cas échéant, rendre un avis.

3.3 Groupes de travail

3.3.1. Groupes de travail

Le Groupe Imerys souhaite associer les représentants du personnel dans le cadre de certains projets internes pour lesquels des groupes de travail non permanents pourront être mis en place.

La Direction pourra ainsi se rapprocher du CEE afin que celui-ci puisse proposer un ou plusieurs membres susceptibles d'y participer.

Le ou les membres proposés par le Secrétaire du CEE devront avoir des compétences ou une expertise particulière et/ ou faire preuve d'un engagement ou justifier d'une expérience particulière en lien avec le ou les thèmes qui seront traités au sein du groupe de travail.

Le Bureau du CEE et la Direction désigneront d'un commun accord la personne qui pourra participer à ces groupes de travail.

3.3.2. Groupes de travail spécialisés

Sous réserve qu'il n'existe pas d'initiatives similaires au niveau européen, et afin de favoriser la continuité du dialogue social au niveau européen, des groupes de travail spécialisés pourront être constitués.

Ces groupes de travail sont créés d'un commun accord entre la Direction et les membres du CEE.

Ces groupes sont composés de membres titulaires ou suppléants ainsi que des membres de la Direction.

Le nombre de participants de ces groupes de travail et le nombre de réunion sont définis par la Direction.

La désignation des membres pouvant participer à ces groupes de travail se fera d'un commun accord entre le Direction et les membres du CEE.

Après concertation entre la Direction et le Secrétaire du CEE, ces groupes peuvent bénéficier de l'assistance du coordinateur syndical, ainsi que de toutes personnes ayant une expertise particulière sur les sujets traités au cours de ces groupes de travail.

L'ordre du jour des groupes de travail est fixé en concertation entre les animateurs des groupes de travail et la Direction.

Lors de la réunion plénière annuelle, les membres du CEE devront rendre compte des travaux réalisés pendant les groupes de travail.

3.4 Articulation avec les instances nationales

Le CEE ne se substitue pas aux instances de représentation du personnel existant dans chacun des Etats membres ou aux procédures de concertation ou de négociation avec les organisations syndicales.

Les parties signataires reconnaissent donc la nécessité de suivre deux procédures parallèles, lorsque les circonstances l'exigent.

3.5 Confidentialité

Conformément aux articles L 2325-5 et L 2353-23 du Code du travail français, les membres du CEE, ainsi que l'expert qui les assiste, sont tenus, y compris à l'expiration de leur mandat, au secret professionnel et à une obligation de discrétion, notamment à l'égard des informations présentées comme confidentielles par le Président du CEE, touchant par exemple à l'environnement concurrentiel, aux techniques et procédés de fabrication, aux projets de développement du Groupe, sans que cette liste n'ait un caractère limitatif.

3.6 Conseil d'administration

Afin d'associer les salariés à la gouvernance de la Société, des administrateurs par ailleurs salariés du Groupe sont nommés au Conseil d'Administration, en application des articles L 225-27 et suivants du Code de commerce français. Au regard des effectifs d'Imerys à la date de conclusion du présent accord, le nombre de ces administrateurs salariés est de deux.

Le Comité d'Entreprise Européen d'Imerys étant l'organe de représentation couvrant le plus vaste champ d'application géographique, il est convenu de la désignation par cette instance du candidat au second poste d'administrateur, dans le cadre d'un vote à bulletin secret en séance plénière. Le candidat est désigné à la majorité des voix des membres présents.

IV. ORGANISATION DU CEE

4.1 Bureau du CEE

Au cours de la première réunion plénière qui suit la désignation des nouveaux membres du CEE, les représentants salariés au Comité élisent à la majorité des suffrages exprimés, un Bureau composé de 5 membres titulaires, représentant 5 Etats membres différents et si possible des branches ou des métiers différents du Groupe et de 2 membres suppléants. Le Bureau désigne en son sein le Secrétaire du Comité et un Secrétaire Adjoint. Le Bureau est désigné pour la même durée que celle des mandats des membres du CEE.

Il assure cependant la transition entre la signature de l'accord de révision et la première réunion plénière qui suit cette date d'accord.

Le Bureau constitue le lien permanent du CEE avec la direction du Groupe entre deux réunions. Il reçoit les informations nécessaires et se réunit au minimum trois fois par an avec la Direction, afin d'assurer la continuité des travaux du CEE et préparer la réunion plénière suivante. Chaque réunion de bureau est précédée d'une réunion préparatoire

organisée dans les mêmes conditions (mise à disposition de salle, interprétariat) que la réunion de bureau elle-même.

Si un membre du Bureau vient à cesser définitivement ses fonctions, il est procédé à la nomination d'un nouveau membre au cours de la réunion plénière suivante.

Lorsqu'un membre du Bureau est temporairement empêché de participer à une réunion, le membre suppléant au Bureau est convoqué pour le remplacer.

4.2 Réunions ordinaires

Le CEE se réunit une fois par an en séance plénière sur convocation de son Président au moins 2 mois à l'avance. L'ordre du jour est fixé par le Président en accord avec le Secrétaire du Comité, et est communiqué aux participants au moins deux semaines avant la date de la séance plénière avec les documents préparatoires s'il y a lieu. En cas de désaccord, l'ordre du jour est fixé par le Président du Comité et communiqué au moins une semaine avant la séance.

Les membres du CEE peuvent tenir une réunion préparatoire, avec les mêmes moyens (interprétariat) que pour la réunion plénière, en dehors de la présence de la délégation Employeur, la veille du jour de la séance plénière. La durée de la réunion préparatoire peut cependant être adaptée à l'ordre du jour et aux circonstances de l'organisation.

A l'issue de chaque réunion, un compte rendu synthétique des échanges est rédigé, soumis pour approbation au Secrétaire du Comité dans un délai de trois mois après la réunion, et diffusé aux participants et à leurs suppléants par les moyens habituels. Le compte rendu est adressé pour affichage à toutes les sociétés entrant dans le périmètre du CEE et mis en ligne sur l'espace intranet du CEE.

4.3 Modalités d'information et de consultation

En cas d'évènements transnationaux affectant considérablement les intérêts des salariés, procédant d'un même centre de décision et d'une même justification technique ou économique et susceptibles d'entraîner d'importantes répercussions, en particulier en cas de délocalisations, fermetures de sites significatifs ou licenciements collectifs importants, le CEE et la Direction ont défini d'un commun accord les modalités d'information et/ ou de consultation.

L'information et/ou la consultation du CEE dépendront selon que l'évènement transnational concerne un ou plusieurs Etats membres de l'Union Européenne ou de l'Espace Economique Européen et plus ou moins 150 salariés des Etats membres énumérés à l'article 1.1.

4.3.1. Information

- Un seul pays concerné

Lorsque l'évènement affecte un seul pays, la Direction informe, par courriel ou par téléphone, le Secrétaire du CEE et le membre titulaire du CEE représentant le pays impacté par l'opération.

Toutefois, lorsque plus de 300 salariés sont concernés par l'opération, la Direction convoque le Bureau à une réunion extraordinaire afin de l'informer. En fonction des contraintes d'agenda, cette réunion pourra se tenir par conférence téléphonique.

- Plusieurs pays concernés

Lorsque l'évènement est transnational et impacte moins de 150 salariés, la Direction informe, par courriel, les membres du Bureau du CEE et les représentants des pays impactés.

4.3.2. Consultation

Lorsque l'évènement est transnational et impacte plus de 150 salariés, la Direction informe les membres du Bureau.

Puis, le Bureau et le/les représentant(s) des pays les plus impactés par l'opération sont consultés sur l'opération.

4.4 Réunions extraordinaires

D'un commun accord, la Direction et le Secrétaire du CEE peuvent convenir d'une réunion extraordinaire entre la Direction et les membres du Bureau.

Les autres membres du CEE seront informés de la tenue de cette réunion.

4.5 Langues de travail

Il est convenu que les langues de travail du CEE sont les langues usuelles ou maîtrisées par les participants.

Les documents préparatoires des réunions et ceux transmis dans le cadre des procédures d'information consultation sont envoyés aux membres du CEE.

L'ensemble des documents seront transmis en anglais. Toutefois, pour les membres du CEE qui rencontreraient des difficultés de compréhension, ces documents transmis pourraient être transmis dans la langue usuelle des membres concernés, à leur demande. Ces demandes devront être formulées dans un délai raisonnable permettant à la Direction de les traduire avant que lesdits membres puissent être informés en temps utiles et le cas échéant, rendre un avis.

Des moyens d'interprétariat sont mis à disposition des participants pour les réunions du CEE pour les réunions préparatoires et pour les réunions de Bureau.

Les comptes rendus sont rédigés dans les langues usuelles des participants au CEE, le compte rendu en français faisant foi.

V. FONCTIONNEMENT ET MOYENS DU CEE

5.1 Déplacements, hébergement

Le groupe Imerys prend en charge les frais de voyage et de séjour des membres du CEE pour les réunions convoquées ou acceptées par la direction du groupe Imerys.

5.2 Frais de fonctionnement

Le Groupe prend en charge les frais de fonctionnement du CEE, notamment les frais d'organisation des réunions, d'interprétariat, de traduction, de réalisation et de diffusion des documents.

Le Groupe assure également aux membres du Bureau et, dans la mesure du possible, aux membres du CEE la disposition des moyens informatiques et de communication nécessaires à l'exercice de leurs fonctions.

5.3 Temps passé et crédit d'heures

Le temps passé par les membres du CEE en réunion est considéré comme temps de travail effectif et payé comme tel. Il en est de même des déplacements ayant lieu pendant le temps de travail.

Les membres du Bureau disposent d'un crédit d'heures pour l'exercice de leur mandat. Ce crédit équivaut à 5 journées de travail pour le Secrétaire, et à 3 journées pour chacun des autres membres du Bureau, sauf dispositions nationales plus favorables. Chacun des autres membres du CEE dispose d'un crédit d'heures d'une journée de travail par an. Le temps passé par le secrétaire et les membres du bureau aux séances du CEE et aux réunions du bureau n'est pas déduit de ce crédit.

5.4 Formation

Les membres (titulaires et suppléants) du CEE peuvent bénéficier de formations de nature à faciliter l'exercice de leur mandat notamment au moment du renouvellement des membres du Comité. Ces formations peuvent porter sur l'environnement économique et social européen ou sur leur rôle en tant que représentant d'un pays ou groupe de pays, tout autant que représentant d'une société du Groupe.

A l'occasion de chaque réunion plénière, les membres du CEE présents pourront bénéficier d'une formation plus spécifique.

Les modalités et le contenu de cette formation sont arrêtés d'un commun accord entre Bureau et la Direction. Cette formation pourra être dispensée par les organismes de formation agréés ou par les fédérations ou confédérations syndicales nationales ou européennes.

Durant leur mandat, les membres du bureau peuvent assister à des formations sous réserve d'un accord de la direction.

Le temps passé en formation est considéré comme du temps de travail effectif. Sous réserve que la formation ait été préalablement acceptée par la Direction, l'ensemble des frais de la formation sont pris en charge par la Direction.

5.5 Assistance du CEE par un expert

Le CEE et le Bureau peuvent être assistés par un expert de leur choix, pour autant que ce soit nécessaire à l'accomplissement de leurs tâches. L'expert peut, à la demande du Bureau, participer à ses séances de travail ou à la réunion préparatoire précédant la réunion plénière annuelle.

La désignation de l'expert se fait d'un commun accord entre la Direction et le CEE.

Par ailleurs, à la demande du Bureau, un expert, peut assister les membres du CEE dans la compréhension des comptes annuels d'Imerys et de ses comptes semestriels (lorsque la réunion plénière du Comité se tient après la publication des comptes Groupe du premier semestre). Il peut être mis à leur disposition au cours de la réunion préparatoire précédant la réunion annuelle du CEE. Toutefois, dans le cas des comptes semestriels, la mission de l'expert se limite à l'interprétation des éléments communiqués publiquement par Imerys à cette occasion. Cet expert est rémunéré par le Groupe.

Sa rémunération doit préalablement être acceptée par la direction des Ressources Humaines du Groupe. Il ne peut pas participer aux réunions plénières du Comité.

5.6 Communication

Afin de renforcer la communication entre les membres du CEE et les salariés, Le CEE dispose d'un espace dédié sur l'intranet de l'entreprise dans lequel sont consignées des informations sur le fonctionnement du CEE (pour exemple, les dates des réunions du Bureau et des réunions Plénières, les comptes rendus desdites réunions) ainsi que les coordonnées des membres du CEE.

Les informations stockées sur le site relèvent de la responsabilité du secrétaire du CEE qui s'assure notamment des conditions de confidentialité des informations.

VI. DUREE – REVISION – DENONCIATION – LITIGE

6.1 Entrée en vigueur et durée

Le présent accord, qui entre en vigueur à compter de sa date de signature, est conclu pour une durée indéterminée.

6.2 Révision

Une réunion de révision se tient 6 mois avant la date de renouvellement du CEE (comprise comme étant le terme des mandats des membres du CEE, selon l'article 2.4), entre la Direction et le Bureau du CEE, afin d'étudier d'éventuelles modifications du présent accord. Il peut être modifié et/ou complété par accord entre la Direction et la majorité des signataires du présent accord, lesquels peuvent donner mandat au Secrétaire du Comité de signer l'accord de révision en leur nom.

Le présent accord peut également faire l'objet d'une révision si les parties signataires le jugent opportun.

6.3 Dénonciation

Le présent accord peut être valablement dénoncé par la Direction ou la majorité des signataires. Dans une telle hypothèse, les parties conviennent que le présent accord cesse de produire ses effets au terme d'un délai de préavis d'1 (un) an suivant la date à laquelle la dénonciation a été notifiée à l'autre partie.

6.4 Litige

Dans l'hypothèse d'un litige lié à l'exécution du présent accord, les parties conviennent que le Bureau et la Direction chercheront au préalable à concilier leurs points de vue. En cas d'échec, le Bureau et la Direction doivent en référer aux parties signataires du présent accord. Si le litige persiste, il est alors loisible aux parties de porter l'affaire devant la juridiction compétente.

Les parties conviennent que tout litige lié à l'application du présent accord, qui ne peut être résolu par les procédures de conciliation prévues à l'alinéa précédent, est porté devant la juridiction de dépôt compétente du lieu du siège social d'Imerys, soit le Tribunal de Grande Instance de Paris (France) à la date du présent accord.

VII. PUBLICITE

Le présent accord fait l'objet des formalités habituelles de dépôt et de publicité à la diligence du groupe Imerys.

A Paris, le <> 2018

Pour Imerys
Xavier BOURGEOIS
Directeur des Relations
Sociales Groupe

Pour les représentants salariés
Carlos PEREZ
Secrétaire du Comité d'Entreprise
Européen

Jean-Charles ALCOZ

Yann FAUCHART

Anna-Rita JORDAN

WEST Malcolm