

**ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE
COMITE D'ENTREPRISE EUROPEEN du GROUPE AKWEL**

(ci après désigné « CEE »)

2019

Entre la société AKWEL qualifiée d'entreprise dominante, représentée par Messieurs _____, _____ et _____, agissant en leur qualité de Directeurs Industriels des périmètres Europe dont le siège est situé à Champfromier (AIN) d'une part,

Et

les membres du groupe spécial de négociation :

Etat Membre	Site	Membres du GSN
Allemagne	Eppstein	
Espagne	Sant Just	
	Vigo	
France	Romans	
	Romans	
	Vannes	
	Gournay	
	Vannes	
	Vieux-Thann	
Portugal	Tondela	
République Tchèque	Rudnik	
	Rudnik	
Roumanie	Timisoara	
Royaume Uni	Birmingham	

D'autre part, Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

WWW.AKWEL-AUTOMOTIVE.COM

PREAMBULE

Le présent accord a pour vocation de prendre en compte la dimension européenne des entreprises du groupe AKWEL et de favoriser le dialogue social sur les questions transnationales, en instituant un COMITE D'ENTREPRISE EUROPEEN du GROUPE AKWEL (ci après « CEE »).

Les parties à la négociation ont souhaité, dans le cadre de ce comité, mettre en place une instance qui, de part la composition, les missions, et les moyens d'actions qui lui sont dévolus par le présent accord, soit :

- D'une part à même de permettre un dialogue et un échange pertinent au niveau européen, et plus généralement du groupe,
- Et d'autre part d'être parfaitement adaptée à la configuration et à l'historique d'un groupe tel que AKWEL.

Pour cela, les parties ont convenu, conformément aux dispositions légales le prévoyant, que le CEE verrait ses attributions informatives enrichies des attributions prévues par la Loi française pour le comité de groupe.

Elles ont également choisi de confirmer au niveau européen, et en vue d'assurer aux salariés du groupe une représentation au plus près de la réalité sociale des pays, un rôle spécifique aux comités sociaux et économiques ou Comité Social et Economique Central (ou « Works Council »), dans le processus de la constitution du CEE et dans son fonctionnement.

Le présent accord est ainsi conclu en application des dispositions prévues par la Directive 2009/38/CE du 6 mai 2009 concernant « l'institution d'un comité d'entreprise Européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs », transposée en France par l'ordonnance n° 2011-1328 du 20 octobre 2011.

CHAPITRE 1 : CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

ARTICLE 1 : PERIMETRE DU CEE

Le présent accord concerne et s'applique à :

- La société AKWEL SA qualifiée d'entreprise dominante,
- L'ensemble des filiales implantées en France et celles situées sur un territoire d'un Etat membre de l'Union Européenne (dont l'EEE), dès lors qu'elles sont contrôlées par AKWEL SA, ou sont sous son influence dominante, au sens des dispositions de l'article L 2331-1 du code du travail.

La liste des entités concernées à la date du présent accord, ainsi que leurs effectifs au 31/12/2018 est annexée (annexe 1).

Cette liste est mise à jour en fonction des évolutions du groupe au 1^{er} janvier de l'année N des évolutions de l'année N-1 le cas échéant.

ARTICLE 2 : MODIFICATIONS DU PERIMETRE du CEE

2.1. MODIFICATION DU PERIMETRE

Lorsqu'une entité ne répond plus aux conditions de l'article 1 ci-dessus, elle sort immédiatement du champ d'application du présent accord, une information concomitante étant effectuée auprès du secrétariat du CEE et des instances représentatives du personnel locales de l'entité concernée.

Lorsqu'une entité entre dans le champ du présent accord, elle intègre le CEE au 1^{er} janvier de l'exercice suivant le premier exercice plein intégré dans la consolidation comptable au niveau du groupe.

Par exemple, une acquisition au 1/11/20 en France, l'entité intègre le CEE le 1^{er} janvier 2022, après un exercice plein 2021, consolidé groupe au premier semestre 2022.

2.2. INCIDENCE D'UNE VARIATION DES EFFECTIFS EN COURS DE MANDAT

Les variations d'effectifs importantes enregistrées dans une filiale en cours d'année, conséquences d'un licenciement collectif pour motif économique ou d'une acquisition, et impliquant une modification du nombre de sièges, sont prises en compte au plus tard 12 mois après leur date d'effet.

Elles font l'objet des adaptations nécessaires (organisation d'élections, désignation de nouveaux représentants, suppression des mandats) préalablement à la prochaine réunion plénière annuelle utile, qu'il s'agisse d'augmenter ou diminuer les sièges ou remplacer les membres conformément à l'article 9.1.

Toutes les autres variations d'effectifs, quelles que soient leur cause ou leur amplitude sont prises en compte au 1^{er} janvier de l'exercice suivant leur date d'effet.

L'existence du comité d'entreprise Européen ne peut être affectée que par une dénonciation du présent accord selon les conditions prévues à l'article 18, ou par une décision de suppression par la DIRECCTE du siège de AKWEL SA.

CHAPITRE 2 : ATTRIBUTIONS & COMPETENCES

ARTICLE 3 : COMPETENCE TRANSNATIONALE

Le CEE est informé et consulté pour les questions à caractère transnational.

Une question est considérée à **caractère transnational** dès lors qu'elle est **relative à des questions portant sur l'ensemble du groupe, ou au moins deux entreprises ou établissements du groupe situées dans deux Etats Membres de l'Union Européenne.**

ARTICLE 4 : COMPETENCE D'ATTRIBUTION

Les attributions du CEE ne se confondent pas avec celles des instances nationales et locales, pas plus qu'elles ne s'y ajoutent.

Le CEE apporte un éclairage européen à la prise de décision, au seul niveau transnational, et à pour champ d'attribution la dimension transnationale du projet, sans droit d'intervention dans le champ d'attribution national. Il aura la compétence pour connaître d'un projet national dont seules les modalités pratiques de mise en œuvre ou d'exécution auraient des conséquences transnationales.

Il ne saurait se substituer ou s'attribuer ou décider de compléter une compétence pour des sujets ou domaines déjà pris en compte, voir réservés par une ou des législations nationales, dans le cadre des processus de ces instances.

Le CEE exerce par ailleurs les attributions informatives prévues à l'article L 2332-1 du code du travail pour le comité de groupe.

ARTICLE 5 : MODALITES D'INFORMATION & CONSULTATION

5.1. Information

5.1.1. Définition de l'information

L'information s'entend de la transmission de données par la Direction générale aux membres du CEE, au niveau approprié et en temps utile, sur les matières de l'article 5 et celles à caractère transnational affectant de manière significative les intérêts des salariés et leurs conditions de travail normatives et contractuelles.

Les membres du CEE s'engagent à un strict respect de cette confidentialité en s'interdisant de communiquer verbalement, par écrit ou en copie les informations reçues et documents communiqués.

Les documents communiqués aux représentants des salariés comportent une version en français (C. trav. art. L 2343-17) et seront traduits localement dans leur langue respective.

5.1.2. Domaines d'Information

A la condition que les projets entrent dans les champs d'attributions définis aux articles 3 et 4, le CEE reçoit les informations utiles par notification sur le portail collaboratif, dans le groupe et dans chacune des entreprises qui le composent portant notamment sur :

- la structure de l'entreprise ou du groupe d'entreprises ;
- sa situation économique et financière ;
- le bilan des investissements;
- l'évolution probable de ses activités ;
- la production et les ventes ;
- il reçoit communication, lorsqu'ils existent, des comptes et du bilan consolidé ainsi que du rapport du commissaire aux comptes correspondant ;
- il est informé dans ces domaines, des perspectives économiques du groupe pour l'année à venir.

5.2. Information & Consultation

5.2.1. Définition de l'Information & Consultation

La consultation consiste à organiser un échange de vues et à établir un dialogue avec les représentants des salariés au CEE, à un moment, d'une façon et avec un contenu qui permettent à ceux-ci d'exprimer un avis qui puisse avoir un effet utile.

La consultation s'effectue sur la base des informations fournies dans la langue du pays selon l'article 4 et dans un délai d'environ 15 jours.

Elle porte sur les domaines et champs de compétences définis aux articles 3, 4 et 5.2.2.

5.2.2. Domaines de l'Information & Consultation

A la condition que les projets présentent en eux même un caractère transnational, et entrent dans les champs d'attributions définis aux articles 3 et 4, le CEE est consulté en vue d'un échange et d'un dialogue portant notamment sur :

- la situation et l'évolution probable de l'emploi ;
- la situation et l'évolution probable de l'emploi, annuelles ou pluriannuelles et les actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions ;
- les investissements d'un montant supérieur à 5 millions €;
- les changements substantiels concernant l'organisation ;
- l'introduction de nouvelles méthodes de travail ou de nouveaux procédés de production ;
- les transferts de production , d'activité et d'emploi correspondants, représentant au moins 50 % du CA total du site d'origine ;
- les fusions ;
- la réduction de la taille ou la fermeture d'entreprises, d'établissements ou de parties importantes de ceux-ci ;
- les licenciements collectifs, dès lors qu'ils ont des conséquences pour l'emploi de plus de 40% des salariés en contrat à durée indéterminé dans un pays et au moins 20% dans l'autre pays couverts par l'accord, sur une même période de 12 Mois.

ARTICLE 6 : ARTICULATION DES NIVEAUX DE REPRESENTATION

Les procédures de consultation du Comité Social et Economique et du Comité Européen d'Entreprise n'ayant pas le même objet, ni le même champ d'application, le CEE ne se substitue pas aux instances de représentation des salariés existant au niveau national, qui conservent l'intégralité de leurs attributions et leur autonomie, selon les législations locales, les procédures étant menées en toute indépendance.

Sous réserves des dispositions nationales impératives et pour autant que les deux niveaux de représentation aient vocation à être informés et/ou consultés sur tout ou partie d'une même question, la consultation du CEE et des instances nationales pourra être concomitante, sans condition de priorité.



ARTICLE 7 : COMPOSITION DU CEE

Le CEE est composé :

- Du président de l'entreprise dominante AKWEL SA, ou de son représentant, qui préside le CEE
- Des membres du CEE, dont le nombre, la répartition et les conditions de désignation sont définis ci-après

ARTICLE 8 : NOMBRE ET REPARTITION DES SIEGES AU CEE

Le nombre des membres du CEE et leur répartition s'effectue comme suit :

8.1 : SIEGE (S) DE DROIT

Dans chaque pays de l'Union Européenne représenté dans le périmètre du groupe, un membre de droit au CEE est désigné dans les conditions de l'article 9.

Et

Dans chaque pays représenté par un membre de droit, peut être désigné un membre complémentaire selon les tranches d'effectifs comptabilisées par pays suivantes :

- De 301 à 1000 : 1 membre complémentaire, soit deux par pays européen représenté
- De 1001 à 3000 : 1 membre complémentaire soit trois par pays européen représenté
- De 3001 à 5000 : 1 membre complémentaire soit quatre par pays européen représenté
- Au-delà de 5000 : 1 membre complémentaire soit cinq par pays européen représenté

8.2 : PRINCIPES DIRECTEURS DE LA DESIGNATION

Pour assurer une représentation réelle, au-delà de la prise en compte de l'importance de l'effectif, et de la dérogation liée aux comités sociaux et économiques, les parties souhaiteraient faire application des principes directeurs suivants :

- Au minimum dans chaque pays dont la représentation comporte plus de deux membres, (un des) membre(s) complémentaire devrait faire partie de la catégorie des salariés cadres issu de l'entreprise ayant le nombre le plus élevé de cadres.
- Au minimum dans chaque pays, en présence de plusieurs entreprises, de manière à garantir leur représentativité, le (un des) membre(s) complémentaire devrait faire partie d'une entreprise différente.
- Dès lors que parmi tous les membres de droit, moins de 50 % de femmes sont représentées, le (un des) membre(s) complémentaire d'un des pays membres, devrait être désigné parmi les effectifs féminins afin d'atteindre cet objectif.

A la date du présent accord, les Sièges constitutifs attribués aux pays membres du CEE de AKWEL désignés sont listés dans l'annexe 1.

ARTICLE 9 : DESIGNATION DES MEMBRES DU CEE AU SEIN DE CHAQUE ETAT REPRESENTE

9.1. PREREQUIS DE DESIGNATION

Les membres du CEE doivent être salariés et représentant du personnel titulaire d'une entité entrant dans le champ d'application du présent accord ou représentant syndical.

Dans la mesure du possible, de manière à assurer une pertinence de représentation du personnel tant en terme d'expérience que de compétence, les parties signataires souhaiteraient que les membres du CEE assurent en outre dans les pays concernés un mandat en qualité de titulaire au titre (par défaut) :

- Du comité Social et Economique Central ou de l'instance représentative du personnel locale élective au niveau de représentation le plus élevé équivalent
- A défaut, d'un des Comités Sociaux Economiques d'Etablissement ou d'un des Comités d'Entreprise ou de l'instance représentative du personnel locale élective du niveau de représentation équivalent au « Works Council »

Le résultat de la désignation locale devra être formalisé par écrit et notifié au Président de l'entreprise dominante AKWEL SA, pour justifier de la représentativité des membres participants au CEE.

9.2. MODALITES DE DESIGNATION

Les membres du CEE sont élus ou désignés selon les législations locales applicables lorsqu'elles existent. Le représentant légal de l'entreprise ou des entreprises locales assure la responsabilité d'organiser la désignation du ou des représentants.

A défaut de législation spécifique, les parties conviennent que les membres du CEE sont élus dans chaque entreprise concernée, par vote majoritaire à bulletin secret, au sein du Comité Social Economique Central ou Comité Social Economique ou de l'instance représentative du personnel locale élective du niveau de représentation équivalent au « Works Council ».

9.3. PROTECTION

Les membres du CEE bénéficient selon les législations locales applicables des dispositions protectrices liées au mandat, le cas échéant.

9.4. PUBLICITE DE LA DESIGNATION

Le résultat de chaque désignation locale (notamment procès-verbal de désignation) devra être formalisé par écrit et notifié au Président de l'entreprise dominante AKWEL SA, pour justifier de la représentativité des membres participants au CEE.

La Direction du siège dispose d'un mois pour en vérifier la validité au regard des dispositions du présent accord.

ARTICLE 10. MANDAT

10.1 DUREE DU MANDAT

Les membres du CEE sont élus ou désignés dans la limite de la durée du CEE constitué restant à courir et au maximum pour 4 ans. Sous réserve du respect de l'article 9, le nombre de mandats successifs n'est pas limité.

10.2 PERTE DE LA QUALITE DE MEMBRE DU CEE

La cessation du mandat de représentation du personnel national ayant permis la désignation au CEE entraîne la cessation du mandat dont bénéficie l'intéressé au CEE.

Lorsqu'une entité ne répond plus aux conditions de l'article 1 ci-dessus, elle sort immédiatement du champ d'application du présent accord et ses membres perdent immédiatement leur mandat au CEE.

CHAPITRE 4 : FONCTIONNEMENT du CEE

ARTICLE 11 : LANGUE DES DEBATS, DOCUMENTS, REUNIONS, ET COMPTE-RENDUS.

La langue officielle des débats est le Français

L'ensemble des documents et informations transmis au CEE sont rédigés en français puis seront traduits dans toutes les langues des états membres.

Il est fait appel à une traduction orale simultanée des débats dans toutes les langues représentées lors de la réunion annuelle prévue à l'article 13.2, et lors de la réunion préparatoire de cette réunion annuelle.

En cas de réunion extraordinaire de l'article 13.3. et lorsque les délais ne le permettent pas la traduction simultanée est effectuée en anglais.

Pour tout document traduit, y compris le présent accord, en cas de contradiction ou d'incohérence entre les différentes traductions, la version française prévaut.

Les frais de traduction sont pris en charge par chaque Direction locale [ou refacturés à chaque direction locale concernée].

Les frais de secrétariat des réunions sont pris en charge par l'entreprise dominante.

ARTICLE 12 : ADMINISTRATION DU CEE ET SECRETARIAT

Un bureau est mis en place, composé :

- du Président ou de son représentant d'une part,
- du (de la) secrétaire d'autre part.

Le bureau a pour rôle de préparer et organiser les réunions ordinaires et extraordinaires, et d'assurer la liaison administrative entre les membres du CEE entre les réunions.

Le secrétaire du bureau et le président arrêtent conjointement l'ordre du jour. En cas de désaccord sur l'ordre du jour, le Président arrête seul l'ordre du jour.

Pour la réunion constitutive le Président arrête seul l'ordre du jour.

Le président convoque les membres du CEE, au minimum 3 semaines calendaires avant la tenue de la réunion plénière du CEE.

L'ordre du jour et les informations associées sont remis au moins 15 jours calendaires avant la tenue de la réunion, sauf en cas de circonstances exceptionnelles ou un délai de 10 jours calendaire au moins sera respecté.

Le secrétaire a la responsabilité de tous les travaux administratifs et notamment de la correspondance du comité.

ARTICLE 13 : REUNIONS

13.1 ASSISTANCE DE L'EMPLOYEUR

Le président ou ses représentants peut se faire assister de droit de 3 personnes appartenant au personnel du groupe, pour contribuer à la bonne information des membres lors des réunions du CEE.

Ce nombre peut être augmenté sur avis favorable recueilli auprès des membres du CEE par le secrétaire lors de l'élaboration de l'ordre du jour.

13.2 REUNION ORDINAIRE ANNUELLE

Le CEE se réunit une fois par an en réunion ordinaire plénière, en juin de chaque année.

La (s) réunion(s) du CEE se déroule(nt) en principe au siège social de l'entreprise dominante. La direction se réserve le droit de la déplacer en tout lieu qu'elle estime pertinent, au sein de l'une des entreprises du groupe.

La réunion ordinaire se déroule selon le planning indicatif suivant :

- J Matin
Voyage et arrivée des membres au siège
(suivant éloignement arrivée la veille)
4 heures de temps de préparation de la réunion
Déjeuner (avec la Direction)

- J Après-midi
tenue de la réunion
Puis voyage retour des membres (ou lendemain matin)

13.3 REUNIONS EXTRAORDINAIRES ET CEE RESTREINT

13.3.1. REUNION EXTRAORDINAIRE

Le CEE se réunit en cas de circonstances exceptionnelles en réunion extraordinaire en sus de la réunion plénière.

Par circonstances exceptionnelles, les parties entendent des circonstances ou décisions d'une part à caractère transnational (cf article 3) et d'autre part susceptibles d'affecter considérablement les intérêts des salariés, notamment en cas de délocalisation, de fermeture d'entreprises ou d'établissements, ou de licenciements collectifs, dans les conditions de l'article 5.2.2.

Les circonstances exceptionnelles impliquent qu'il soit impossible d'attendre la réunion plénière annuelle.

La réunion extraordinaire est décidée :

- sur convocation de son président
- sur demande écrite et motivée et conforme au champ d'application du présent accord, de la majorité des membres du CEE.

13.3.2 RECOURS AU CEE RESTREINT

Entre chaque réunion annuelle et afin de favoriser le bon fonctionnement de l'institution, et d'assurer la réactivité nécessaire à certains événements, il est convenu que les membres du CEE se réunissent en formation restreinte dès lors que les domaines mentionnés à l'article 5 ne concerne que 3 pays.

Le CEE restreint est composé :

- Du Président ou de son représentant d'une part,
- Du (de la) secrétaire d'autre part,
- D'un membre du CEE par pays concerné par la circonstance.

Lors de la réunion plénière, un point de suivi sera réalisé sur les CEE restreints qui auront été tenus.

En cas de pluralité de membres dans un des pays concernés, les membres du CEE opèrent au niveau local une désignation de l'un d'entre eux.

Son caractère restreint l'autorise à remplacer le principe de la réunion physique par une réunion par visio/vidéoconférence ou tout moyen technique équivalent, permettant d'améliorer son fonctionnement régulier.

Cette réunion ne porte pas atteinte aux prérogatives du chef d'entreprise ni aux compétences et consultations locales.

Le secrétariat de la réunion, la transcription des travaux sont assurés dans les mêmes conditions que pour la réunion plénière (article 13.5)

13.4 AVIS ET VOTE DU CEE

Lorsque le CEE est appelé à rendre un avis, celui-ci est formalisé par un vote effectué à main levée, à la majorité des membres présents.

L'avis du CEE est motivé.

A la demande du Président ou de tout membre du CEE, le vote peut être effectué à bulletins secrets.

13.5 PROCES VERBAL DES TRAVAUX DE L'ASSEMBLEE PLENIERE

Les réunions font l'objet d'un procès-verbal rédigé dans la langue maternelle du secrétaire puis traduit dans la langue du président.

Le secrétaire du bureau dispose d'une demi journée réservée à la rédaction du procès-verbal qui devra être réalisé dans les 15 jours qui suivent la réunion plénière et d'en assurer la diffusion du projet auprès du Président et des membres concernés.

Le procès-verbal reprend les principaux éléments des débats, positions et avis exprimés par toutes les parties.

Il est transmis après relecture et corrections par le secrétaire au Président, au maximum un mois après la réunion, pour traduction dans la langue des membres présents à la réunion.

Ce projet est envoyé à chacun des membres du CEE au maximum deux mois après la réunion. Les membres font part dans le délai d'un mois après réception de leurs remarques éventuelles au secrétaire, qui les transmet sans délais au président.

Ce projet de procès-verbal, après navette, fait l'objet d'une approbation au plus tard lors de la réunion ordinaire suivante.

En cas de nécessité, un extrait de procès-verbal est établi par le secrétaire sur demande du président dans les 15 jours de la réunion.

Le procès verbal est diffusé auprès des salariés de chaque état membre par le membre du CEE concerné, selon les modalités en vigueur au niveau national.

Les frais de diffusion sont pris en charge par la Direction du pays concerné.

ARTICLE 14 SECRET PROFESSIONNEL / CONFIDENTIALITE / DEVOIR DE RESERVE

Les membres du comité d'entreprise européen institué par accord sont tenus :

- Au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication;
- A une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par l'employeur.

ARTICLE 15 MOYENS DU CEE

15.1 REGLEMENT INTERIEUR

Le CEE pourra établir son propre règlement intérieur. Avant que celui-ci ne soit adopté, la direction générale aura la possibilité de faire connaître son avis et participe au vote.

15.2 BUDGET, DEPLACEMENT, HEBERGEMENT RESTAURATION

L'entreprise dominante prend en charge les frais d'organisation des réunions et d'interprétariat et pourra le cas échéant refacturer aux pays concernés.

Les frais de séjour et de déplacement engagés par les membres du comité d'entreprise européen pour se rendre aux réunions, sont pris en charge par leur entreprise d'origine selon les dispositions prévues dans le guide du voyageur AKWEL (ou équivalent). Si la dépense est avancée par l'entreprise dominante, elle est refacturée au pays concerné.

Les membres du comité par leur appartenance à une instance représentative locale sont dotés des moyens matériels nécessaires à l'accomplissement de leurs missions.

15.3 FORMATION

Les membres du CEE ont droit, lors de leur désignation et pour la durée du mandat, à une formation dans la limite de 3 jours maximum sur le CEE et/ou les questions d'ordre communautaires et transnationales, sous réserve qu'ils en fassent la demande et en justifient le contenu. Cette formation devra avoir lieu dans les 12 mois suivant la mise en place de l'instance.

Cette formation s'exerce sans préjudice des législations locales quand aux formations économiques et syndicales existantes.

15.4 NATURE DU TEMPS PASSE EN REUNION

Le temps passé en réunion est imputable à du temps de travail effectif, dans les mêmes conditions que les réunions locales de la représentation du personnel.

Le temps passé en déplacement pour se rendre aux réunions :

- est pris en compte dans le décompte hebdomadaire / mensuel/ annuel de la durée du travail
- est indemnisé sur la base du salaire horaire sans majoration
- n'est pas assimilé à du travail effectif pour déterminer le seuil de déclenchement des heures supplémentaires.

15.5 CREDIT D'HEURES

Chaque membre bénéficie de 4 heures de temps consacré à la réunion préparatoire assimilée à du temps de travail en vue de la tenue de la réunion plénière annuelle ou extraordinaire conformément à l'article 13.2 du présent accord. Les membres des pays ne bénéficiant pas de crédit d'heures de délégation dans le cadre de leur mandat de représentation du personnel local, bénéficieront d'un crédit d'heures annuel de 16 heures.

15.6 TRADUCTION

Les frais de traduction pour les échanges entre les élus seront pris en charge par l'entreprise. L'organisation pratique sera définie dans le règlement intérieur.

15.7 EXPERT

Le recours à un expert pourra se faire selon les dispositions légales.

CHAPITRE 5 : DUREE, DENONCIATION, LOI APPLICABLE

ARTICLEE 16 : DUREE

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2020

Ses dispositions forment un tout et ont un caractère indivisible.

L'accord est soumis aux dispositions du droit français.

ARTICLE 17 : REVISION

En cas de retranscription dans la législation française d'une nouvelle directive ou en cas de nouvelles dispositions en matière de CEE, le Président réunit le bureau du CEE dans les 6 mois en vue d'en évaluer l'impact sur le présent accord. Le bureau peut décider :

Soit de s'accorder sur son adaptation à la nouvelle législation, un avenant de révision au présent accord sera alors rédigé et soumis au vote des membres du CEE à la prochaine réunion utile. Seul un accord majoritaire pourra être signé et déposé.

Soit en l'absence d'accord majoritaire, équivalent à un désaccord, l'accord existant reste en l'état, sous réserve de la mise en œuvre de la procédure de dénonciation ci-après.

ARTICLE 18 : DENONCIATION

Cet accord ne peut être dénoncé que soit par la Direction générale, soit par au minimum 80% des membres du CEE, représentant les salariés.

La notification doit être adressée, par l'un ou l'autre des parties, en LRAR à l'autre partie, et déposée à la Direction Départementale du Travail du siège social de l'entreprise dominante AKWEL SA, dans le respect de la législation française applicable en la matière.

Un préavis de 12 mois s'applique alors, permettant d'engager des négociations en vue d'un accord de substitution.

A défaut d'accord dans ce délai, l'accord survit pendant une durée de 12 mois.

Il n'emporte aucun avantage acquis.

CHAPITRE 6 : INFORMATION DU PERSONNEL, DEPOT ET PUBLICITE

ARTICLE 19 : INFORMATION DU PERSONNEL

Cet accord sera porté à la connaissance des salariés de l'entreprise via le portail collaboratif

ARTICLE 20 : DEPOT ET PUBLICITE

Conformément à l'article L. 2231-6 du Code du Travail, le présent accord sera déposé à la DIRECCTE et au Greffe du Conseil de Prud'hommes du siège social français.
Le texte intégral est remis à chacune des parties signataires.

Une communication sera effectuée auprès du Comité Social et Economique Central, des Comités Sociaux Economique d'Etablissement, des instances représentatives électives ou syndicales locales dans chaque pays, avec remise d'un exemplaire au Secrétaire de ces instances.

Les délégués syndicaux centraux et les délégués syndicaux des différents établissements recevront un exemplaire du présent document.

Le représentant légal de l'entreprise ou des entreprises locales assureront la responsabilité, de l'accomplissement des formalités locales requises.

ARTICLE 21 : PUBLICITE

Conformément à l'article L2231-5-1 du Code du travail, cet accord sera publié sur le site officiel de Légifrance dans un délai de 4 mois après le dépôt à la D.I.R.E.C.C.T.E.

Conformément au décret n°2017-752 du 3 mai 2017 relatif à la publicité des accords collectifs, publié au JO le 5 mai 2017, et d'un commun accord entre les différents signataires dudit accord, les articles faisant l'objet d'une mention relative à la non publication de leur contenu seront supprimés de la publicité.

Fait à Champfromier, le 9 octobre 2019
Pour la Société,

Directeur Industriel Europe 1

Directeur Industriel Europe 2

Directeur Industriel Europe 3

Membres du GSN :

Site	Membres du GSN	Signature
Eppstein		
Sant Just		
Vigo		
Romans		
Romans		

Vannes		
Gournay		
Vannes		
Vieux-Thann		
Tondela		
Rudnik		
Rudnik		
Timisoara		
Birmingham		

ANNEXE 1

Effectif : moyenne des effectifs 2017/2018 au 31/12/2018

Etat Membre	Site	Effectif Moyen/ headcount 2017 / 2018				Total / Etat	% du Total	CSE	NB de siège
		CDI ETP	CDD ETP Surcroît	intérim ETP Surcroît	total				
Allemagne	AVON AUTOMOTIVE Eppstein	9,71	0,00	0,00	9,71	9,71	0,18%		1
Espagne	AKWEL Vigo Spain	220.83	117.58	60.57	398.98	625.63	11.82%	X	2
	AKWEL Sant Just Spain	135.18	34.76	56.71	226.65			X	

France	AKWEL Condé	107.91	4.38	7.69	119.97	2175.11	41.10%	X	3
	AKWEL Gournay	120.55	1.71	0.47	122.73				
	AKWEL Nesle	67.59	3.17	6.51	77.27				
	AKWEL Les Mureaux	52.57	2.96	7.68	63.21				
	AKWEL Villieu	61.39	0.78	14.18	76.35				
	AKWEL Champfromier	317.48	7.05	95.84	420.37				
	AKWEL Vieux Thann	135.53	9.28	67.96	212.77				
	AKWEL Romans	213.92	3.97	19.87	237.75				
	AKWEL Beaufort	81.03	2.33	62.64	146.00				
	AKWEL Monteux	264.25	25.41	30.84	320.50				
	AKWEL Confort	56.26	6.08	8.91	71.25				
	AVON POLYMERES FRANCE Vannes	169.92	12.46	71.11	253.49				
	AVON POLYMERES FRANCE Beaulieu	22.29	0.17	8.40	30.86				
	AVON POLYMERES FRANCE Les Mureaux	3,00	0,00	0,00	3,00				
DEPLANCHE FABRICATION Treffort	19.54	0.00	0.05	19.59					
Portugal	AKWEL Tondela	291.29	166.29	52.17	509.75	740.90	14.00%		2
	AKWEL Paredes de Coura	78.52	105.67	46.96	231.15				
République Tchèque	AKWEL Rudnik Czech Republic	454.50	12.50	21.63	488.63	488.63	9.23%	X	2
Roumanie	AKWEL Timisoara Romania	620.08	49.71	12.83	682.63	682.63	12.90%	X	2
Royaume Uni	MGI COUTIER UK Birmingham	116.43	4.75	12.04	133.23	190.64	3.60%		1
	AVON AUTOMOTIVE UK Chippenham	41.38	0.71	15.33	57.42				
Suède	AKWEL SWEEDEN - Varberg	190.17	2.17	36.75	229.09	378.38	7,15%	X	2
	AKWEL SWEEDEN - Ulricehamn	121.74	0.80	26.75	149.29			X	
TOTAL		3973.06	574.68	743.87	5291.61	5291.61	100,00%		15

ANNEXE

EXTRAITS DE LA DIRECTIVE 2009/38/CE DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL du 6 mai 2009

SECTION 1 : DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 2 Définitions

1. Aux fins de la présente directive, on entend par:

a) «entreprise de dimension communautaire»: une entreprise employant au moins 1 000 travailleurs dans les États membres et, dans au moins deux États membres différents, au moins 150 travailleurs dans chacun d'eux;

b) «groupe d'entreprises»: un groupe comprenant une entreprise qui exerce le contrôle et les entreprises contrôlées;

c) «groupe d'entreprises de dimension communautaire»: un groupe d'entreprises remplissant les conditions suivantes:

il emploie au moins 1 000 travailleurs dans les États membres,

il comporte au moins deux entreprises membres du groupe dans des États membres différents,

et au moins une entreprise membre du groupe emploie au moins 150 travailleurs dans un État membre et au moins une autre entreprise membre du groupe emploie au moins 150 travailleurs dans un autre État membre;

d) «représentants des travailleurs»: les représentants des travailleurs prévus par les législations et/ou pratiques nationales;

e) «direction centrale»: la direction centrale de l'entreprise de dimension communautaire ou, dans le cas d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire, de l'entreprise qui exerce le contrôle;

f) «information»: la transmission par l'employeur de données aux représentants des travailleurs afin de permettre à ceux-ci de prendre connaissance du sujet traité et de l'examiner; l'information s'effectue à un moment, d'une façon et avec un contenu appropriés, qui permettent notamment aux représentants des travailleurs de procéder à une évaluation en profondeur de l'incidence éventuelle et de préparer, le cas échéant, des consultations avec l'organe compétent de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire;

g) «consultation»: l'établissement d'un dialogue et l'échange de vues entre les représentants des travailleurs et la direction centrale ou tout autre niveau de direction plus approprié, à un moment, d'une façon et avec un contenu qui permettent aux représentants des travailleurs d'exprimer, sur la base des informations fournies et dans un délai raisonnable, un avis concernant les mesures proposées qui font l'objet de la consultation, sans préjudice des responsabilités de la direction, lequel pourra être pris en compte au sein de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire;

h) «comité d'entreprise européen»: le comité institué conformément à l'article 1er, paragraphe 2, ou aux dispositions de l'annexe I, afin de mettre en œuvre l'information et la consultation des travailleurs;

i) «groupe spécial de négociation»: le groupe institué conformément à l'article 5, paragraphe 2, afin de négocier avec la direction centrale l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation des travailleurs conformément à l'article 1er, paragraphe 2.

2. Aux fins de la présente directive, les seuils d'effectifs sont fixés d'après le nombre moyen de travailleurs, y compris les travailleurs à temps partiel, employés au cours des deux années précédentes, calculé selon les législations et/ou pratiques nationales.

Article 3

Définition de la notion d'«entreprise qui exerce le contrôle»

1. Aux fins de la présente directive, on entend par «entreprise qui exerce le contrôle» une entreprise qui peut exercer une influence dominante sur une autre entreprise (l'entreprise contrôlée), par exemple du fait de la propriété, de la participation financière ou des règles qui la régissent.
2. Le fait de pouvoir exercer une influence dominante est présumé établi, sans préjudice de la preuve du contraire, lorsqu'une entreprise, directement ou indirectement, à l'égard d'une autre entreprise:
 - a) détient la majorité du capital souscrit de l'entreprise;
 - b) dispose de la majorité des voix attachées aux parts émises par l'entreprise;ou
c) peut nommer plus de la moitié des membres du conseil d'administration, de direction ou de surveillance de l'entreprise.
3. Aux fins du paragraphe 2, les droits de vote et de nomination que détient l'entreprise qui exerce le contrôle comprennent ceux de toute autre entreprise contrôlée et ceux de toute personne ou de tout organisme agissant en son nom, mais pour le compte de l'entreprise qui exerce le contrôle ou de toute autre entreprise contrôlée.
4. Nonobstant les paragraphes 1 et 2, une entreprise n'est pas une «entreprise qui exerce le contrôle» d'une autre entreprise dont elle détient des participations lorsqu'il s'agit d'une société visée à l'article 3, paragraphe 5, point a) ou c), du règlement (CE) no 139/2004 du Conseil du 20 janvier 2004 relatif au contrôle des concentrations entre entreprises [\(9\)](#).
5. Une influence dominante n'est pas présumée établie en raison du seul fait qu'une personne mandatée exerce ses fonctions, en vertu de la législation d'un État membre relative à la liquidation, à la faillite, à l'insolvabilité, à la cessation de paiement, au concordat ou à une procédure analogue.
6. La législation applicable pour déterminer si une entreprise est une «entreprise qui exerce le contrôle» est celle de l'État membre dont relève l'entreprise en question.
Si la législation régissant l'entreprise n'est pas celle d'un État membre, la législation applicable est celle de l'État membre sur le territoire duquel est situé son représentant ou, à défaut d'un tel représentant, celle de l'État membre sur le territoire duquel est située la direction centrale de l'entreprise du groupe qui emploie le plus grand nombre de travailleurs.
7. Lorsque, en cas de conflit de lois dans l'application du paragraphe 2, deux ou plusieurs entreprises d'un groupe satisfont à un ou plusieurs des critères fixés au même paragraphe 2, celle qui satisfait au critère fixé au paragraphe 2, point c), est considérée comme l'entreprise qui exerce le contrôle, sans préjudice de la preuve qu'une autre entreprise puisse exercer une influence dominante.