

vivendi

ACCORD SUR L'IMPLICATION DES SALARIES
AU SEIN DE LA SOCIETE EUROPEENNE VIVENDI

Table des matières

1. Préambule.....	4
2. Champ d'application.....	5
3. Modification du périmètre de l'accord.....	5
4. Composition du Comité de la S.E.....	5
a) Représentation de la Direction.....	5
b) Représentation des salariés.....	6
(1) Désignation / élection.....	6
(2) Durée du mandat.....	6
(3) Répartition des sièges.....	6
5. Fonctionnement du Comité de la S.E.....	8
a) Le Secrétaire du Comité de la S.E.	8
(1) Désignation.....	8
(2) Attributions.....	8
(3) Crédit d'heures.....	8
b) Le Bureau.....	8
(1) Composition du Bureau.....	9
(2) Secrétaire.....	9
(3) Attributions du Bureau.....	9
c) Réunions plénières du Comité de la S.E.....	10
(1) Fréquence et lieu de réunion.....	10
(2) Réunion préparatoire.....	10
d) Réunions extraordinaires.....	10
e) Modalités de vote.....	11
f) Procès-verbaux / communication.....	11
6. Attribution du Comité de la S.E.	11
a) Champ de compétences.....	11
b) L'information.....	11
c) La consultation.....	13
d) Articulation avec les instances représentatives locales.....	14
e) Assistance d'un expert.....	14

7.	Moyens du Comité de la S.E	15
a)	Langue de travail.....	15
b)	Crédit d'heures	15
c)	Formation	16
d)	Budget et frais de fonctionnement.....	16
e)	Moyens matériels	17
8.	Statut et obligations des membres.....	17
a)	Statut protecteur	17
b)	Obligation de confidentialité	18
9.	Participation des salariés à l'organe de direction de la SE.....	18
10.	Dispositions finales	19
a)	Loi applicable	20
b)	Durée de l'accord, entrée en vigueur et dépôt.....	20
c)	Révision de l'accord	20
d)	Dénonciation de l'accord	20

Accord sur l'implication des salariés au sein de la société européenne Vivendi

1. Préambule

Le développement du Groupe Vivendi au cours de ces dernières années, notamment en Europe, a conduit le Directoire de la société Vivendi (ci-après « Vivendi » ou la « Société »), avec l'appui du Conseil de Surveillance, à mener une réflexion visant à renforcer l'intégration des filiales européennes et à doter le Groupe Vivendi d'une plus grande unité et d'une meilleure visibilité au niveau européen.

Le statut de « Société Européenne » (ci-après « SE ») a été introduit par le Règlement européen n° 2157/2001 du 8 octobre 2001 et par la Directive n°2001/86/CE du 8 octobre 2001, transposés en France par la loi n°2005-842 du 26 juillet 2005.

Ce statut permet de mieux traduire la dimension européenne et internationale du Groupe Vivendi, qui compte plus de 50 % de ses effectifs en Europe, et d'assurer une meilleure cohérence entre son cadre juridique et l'environnement économique et culturel dans lequel le Groupe évolue.

Dès le 16 novembre 1995, la Direction de Vivendi a assuré la représentation des salariés européens, avec la création de l'Instance de Dialogue Social Européen (IDSE).

Dans le cadre de sa transformation en Société Européenne, le Groupe Vivendi entend poursuivre la qualité de ce dialogue social, en renforçant le caractère transnational de sa représentation, et en donnant une voix à plus de vingt pays.

La Direction du Groupe favorisera la participation des membres du Comité de la S.E., en informant les directions locales du temps nécessaire à consacrer à l'exercice de leur mandat.

Soucieuse d'assurer une harmonie entre les différentes instances de dialogue nationales et supra nationales, la Direction du Groupe précise que les compétences du Comité de la S.E ne se substituent pas à celles des instances de représentation nationale propre à chaque pays.

La transformation de Vivendi S.A. en Société Européenne n'a aucun impact sur les conditions de travail des salariés qui continueront de se voir appliquer la législation nationale de leur pays.

Conformément à la législation, un Groupe Spécial de Négociation a été formé en vue de fixer les modalités de l'implication des salariés au sein de Vivendi S.E. Les parties ont décidé d'entamer les négociations afin de conclure un accord relatif à l'implication des salariés au sein de Vivendi S.E.

Les négociations ont abouti au présent accord qui met en place le Comité de la S.E. Vivendi.

Le Comité de la S.E. viendra se substituer à l'IDSE. En conséquence, l'accord du 16 novembre 1995 sur l'IDSE et ses avenants cesseront de s'appliquer au jour de l'entrée en vigueur du présent accord. Les mandats des membres de l'IDSE prendront en conséquence fin à la date d'immatriculation de la Société Européenne.

2. Champ d'application

Le présent accord concerne la Société et toutes ses filiales et établissements au sens de l'article L.233-1 du Code de commerce et situé(e)s au sein de l'Espace Economique Européen (« E.E.E »).

La liste des sociétés visées par le présent accord à la date de sa signature, figure à l'Annexe 1.

Le champ d'application de l'accord est susceptible d'évoluer en fonction de l'entrée ou de la sortie d'une filiale ou d'un établissement du périmètre. L'évolution du périmètre est régie par l'article 3 ci-après.

3. Modification du périmètre de l'accord

Le périmètre des filiales ou établissements de Vivendi visés par le présent accord fait l'objet d'un examen annuel, sur la base de l'effectif total recensé au 31 décembre afin de tenir compte des évolutions d'effectifs.

On entend par effectif total, celui de l'ensemble des sociétés basées dans l'E.E.E, recensé conformément au Protocole du reporting RH du Groupe Vivendi (Contrats à Durée Indéterminée et Contrats à Durée Déterminée).

Le Comité de la S.E est informé des modifications de la liste des filiales ou établissements ainsi que de leur effectif, au plus tard à l'issue du premier trimestre suivant la clôture de l'exercice.

Les évolutions constatées peuvent conduire à l'ajustement du nombre de sièges, soit par cessation anticipée de mandats en cas de sortie du périmètre défini à l'Article 2 des présentes, soit par l'attribution de sièges pour les nouveaux pays entrant dans ce périmètre.

Les règles régissant ces ajustements sont définies à l'Article 4.b des présentes.

4. Composition du Comité de la S.E.

Le Comité de la S.E. est une instance dotée de la personnalité juridique. Il est composé de représentants de la Direction de Vivendi et de représentants des salariés dans les conditions ci-après définies.

a) Représentation de la Direction

Le Comité de la S.E est présidé par le Président du Directoire ou son représentant. Le Président (ou son représentant) est assisté de 3 (trois) collaborateurs de son choix, ayant voix consultative.

En fonction des sujets abordés, la Direction de Vivendi peut décider d'inviter aux réunions du Comité de la S.E. des collaborateurs du Groupe Vivendi ou des intervenants externes ayant une expertise spécifique sur ces sujets.

b) Représentation des salariés

En cas de circonstances exceptionnelles, le Bureau (cf article 5.b) peut demander la présence d'un salarié du Groupe Vivendi n'appartenant pas à la même Business Unit que le représentant du pays concerné et susceptible d'apporter un éclairage spécifique sur l'un des projets figurant à l'ordre du jour.

Sur proposition du Bureau, 1 (un) membre du Comité de la S.E peut se déplacer dans une filiale ou un établissement du Groupe Vivendi, dans son pays voire dans un pays correspondant au périmètre du présent accord.

(1) Désignation / élection

Les modalités relatives aux élections ou à la désignation des membres du Comité de la S.E. représentant les salariés sont précisées en Annexe 2 du présent accord.

Pour la première mandature, afin de garantir la meilleure appropriation du fonctionnement de la S.E., les Parties conviennent que, par exception, à compter du jour de l'immatriculation de la S.E., les mandats des membres du GSN (Groupe Spécial de Négociation) se poursuivront en tant que mandats de membres du Comité de la S.E. (titulaires et suppléants selon le mandat au GSN) pour une durée de 3 (trois) ans.

(2) Durée du mandat

Le mandat des membres du Comité de la S.E. est d'une durée de 4 (quatre) ans à compter de la date de la première réunion ordinaire du Comité de la S.E. suivant la mise en œuvre du processus d'élection/de désignation des membres, à l'exception de la première mandature.

Lorsque de nouveaux sièges sont attribués en cours de mandature en raison de l'évolution du périmètre au sein de l'E.E.E., les nouveaux membres sont élus/désignés pour la durée du mandat restant à courir des autres membres représentant les salariés.

Dans le cadre du renouvellement des membres du Comité de la S.E., des élections/désignations se déroulent au plus tard dans les 6 (six) mois qui précèdent l'échéance des mandats en cours.

(3) Répartition des sièges

La répartition des sièges de chaque pays au sein du Comité de la S.E. est organisée comme suit :

Le CSE comprend au maximum 36 (trente-six) sièges :

Il est convenu que les pays inclus dans le champ d'application du présent accord, au jour de sa signature, conservent le nombre de sièges qui leur a été attribué dans le cadre de la mise en place du Comité de la S.E, nonobstant l'évolution éventuelle des effectifs au sein des pays concernés.

Tout pays entrant ultérieurement dans le champ d'application du présent accord bénéficiera d'un siège.

En cas de sortie d'un pays de l'E.E.E., il est convenu que celui-ci conservera sa représentation au sein du Comité de la S.E.

- **Les membres titulaires**

A la date de signature du présent accord, le Comité de la S.E. comporte 26 (vingt-six) membres titulaires issus de 21 pays.

La répartition des sièges est la suivante :

Pays	Nombre de sièges
Allemagne	1
Autriche	1
Belgique	1
Bulgarie	1
Danemark	1
Espagne	1
Finlande	1
France	5
Grèce	1
Hongrie	1
Irlande	1
Italie	1
Luxembourg	*
Norvège	1
Pays-Bas	1
Pologne	1
Portugal	1
République Tchèque	1
Roumanie	1
Royaume-Uni	2
Slovaquie	1
Suède	1

* Compte tenu de l'acquisition du Groupe M7, le Luxembourg sera également représenté par un siège au sein du Comité de la SE. Lorsque ce membre aura été désigné/élu, le Comité de la S.E sera composé de 27 (vingt-sept) membres titulaires issus de 22 pays.

- **Les membres suppléants**

Il y a autant de membres suppléants que de membres titulaires au Comité de la S.E. Ils sont élus ou désignés en même temps et dans les mêmes conditions.

Les membres suppléants ne participent aux réunions du Comité de la S.E. que lorsqu'un membre titulaire est indisponible.

Par ailleurs, sauf dans l'hypothèse d'une suppression de siège, lorsque le mandat d'un membre titulaire prend fin par anticipation, son suppléant est désigné à titre définitif, comme représentant titulaire pour la durée du mandat du membre titulaire restant à courir. Le siège de ce membre suppléant reste vacant jusqu'aux prochaines élections/désignations des membres du Comité, sauf s'il reste plus de 2 ans avant le prochain renouvellement de mandat.

5. Fonctionnement du Comité de la S.E.

a) Le Secrétaire du Comité de la S.E.

(1) Désignation

Le Secrétaire du Comité de la S.E est désigné parmi les membres titulaires lors de sa première réunion. Il est désigné à la majorité absolue des membres titulaires présents, par un vote à bulletin secret.

La durée du mandat du Secrétaire du Comité de la S.E est égale à la durée de son mandat de membre du Comité de la S.E.

(2) Attributions

Le Secrétaire du Comité de la S.E est chargé d'assurer un lien avec les autres membres du Comité de la S.E ainsi qu'avec les représentants de la Direction de Vivendi.

Il est également en charge de la validation des procès-verbaux des réunions, avec le Président (ou son représentant).

(3) Crédit d'heures

Le Secrétaire du Comité de la S.E bénéficiera de 90 (quatre-vingt-dix) heures par an et de 4 (quatre) heures par réunion extraordinaire, rémunérées comme temps de travail, pour assurer l'exercice de ses fonctions au sein du Comité de la S.E.

Ce crédit d'heures doit être utilisé dans le cadre de l'année ou de la réunion extraordinaire considérée. Il est appliqué un prorata en cas de prise de fonction en cours d'année.

b) Le Bureau

Afin de permettre une réactivité optimale du Comité de la S.E, d'en assurer la continuité et que celui-ci soit en mesure d'être réuni en cas d'urgence, une formation restreinte et opérationnelle est créée au sein du Comité de la S.E, appelée « Bureau ».

(1) Composition du Bureau

Le Bureau sera composé de 5 (cinq) représentants, désignés parmi les membres titulaires du Comité de la S.E lors de la première réunion du Comité de la S.E, à la majorité absolue des membres titulaires présents.

Ce vote est effectué par un vote à bulletin secret.

Les Parties conviennent que les représentants siégeant au Bureau refléteront au mieux la diversité de l'instance (pays, genre, Business Unit et métiers).

Le Secrétaire du Comité de la S.E est membre de plein droit du Bureau.

En cas de départ en cours de mandat, le Bureau désigne, parmi ses membres, un Secrétaire par intérim. Un nouveau Secrétaire est ensuite désigné par les membres titulaires du Comité de la S.E. lors de la réunion plénière suivante.

Les membres du Bureau sont désignés pour la durée de leur mandat de membre du Comité de la S.E.

Si le mandat d'un des membres du Bureau prend fin par anticipation, ce membre est remplacé par un nouveau membre désigné par et parmi les membres titulaires du Comité de la S.E, pour la durée du mandat restant à courir.

Chaque membre du Bureau (à l'exception du Secrétaire qui bénéficie d'un crédit d'heures spécifique) bénéficie d'un crédit d'heures de 60 (soixante) heures par an et de 4 (quatre) heures par réunion extraordinaire. Ce crédit d'heures doit être utilisé dans le cadre de l'année et/ou de la réunion extraordinaire et il est appliqué un prorata en cas de prise de fonction en cours d'année.

(2) Secrétaire du bureau

Le Secrétaire du Comité de la S.E est également Secrétaire du Bureau.

(3) Attributions du Bureau

Le Bureau a vocation à représenter le Comité de la S.E auprès de la Direction en dehors des réunions plénières. Il rend compte de son activité au Comité de la S.E lors de la réunion plénière annuelle.

De façon générale, le Bureau est responsable des activités courantes du Comité, sans pouvoir de décision.

c) Réunions plénières du Comité de la S.E.

(1) Fréquence et lieu de réunion

Le Comité de la S.E se réunit 2 (deux) fois par an en réunion plénière sur convocation de son Président (ou de son représentant) :

- *Une réunion ordinaire*
- *Une réunion complémentaire. Cette réunion est organisée lorsqu'aucune réunion extraordinaire n'a eu lieu dans les 3 (trois) mois précédents.*

L'ordre du jour est élaboré par le Président (ou son représentant) et le Secrétaire du Comité de la S.E.

Les réunions plénières se tiennent à Paris. Elles peuvent être délocalisées ponctuellement.

La convocation est adressée par voie électronique au moins 15 (quinze) jours calendaires avant la tenue de la réunion plénière.

(2) Réunion préparatoire

Les membres du Comité de la S.E ont la possibilité de tenir une réunion préparatoire, hors la présence de la Direction, la veille des réunions plénières.

La réunion préparatoire se tient en un lieu fixé par la Direction et durera une journée (la veille de la réunion plénière).

d) Réunions extraordinaires du Comité de la S.E ou du Bureau

En cas de circonstances exceptionnelles affectant considérablement les intérêts des salariés, telles que définies à l'article 6 (c) du présent accord, le Comité de la S.E ou son Bureau, s'ils en décident ainsi, peuvent être de plein droit réunis s'ils en font la demande, par le Président du Comité de la S.E (ou son représentant) afin d'être informés ou consultés sur ces mesures.

Sauf urgence, la convocation est adressée par voie électronique au moins :

- 5 (cinq) jours calendaires avant la tenue de la réunion s'agissant d'une réunion plénière du Comité de la S.E ;
- 3 (trois) jours calendaires avant la tenue de la réunion s'agissant d'une réunion du Bureau.

Ces réunions peuvent être organisées à Paris ou en tout autre lieu, selon la décision prise par la Direction de Vivendi. L'organisation de la réunion en présentiel ou par télé/visio-conférence sera décidée conjointement avec le Bureau. La convocation précisera ces modalités pratiques.

e) Modalités de vote

Chaque membre titulaire du Comité de la S.E ou du Bureau dispose d'une voix.

Seuls les membres titulaires, ou les suppléants qui remplacent des titulaires indisponibles, prennent part au vote. Le Président (ou son représentant), comme les représentants de la Direction de Vivendi, ne prennent pas part au vote.

Les Parties conviennent que les décisions au sein du Comité de la S.E ou au sein du Bureau, sont prises par vote à bulletin secret, à la majorité des membres présents.

Pour les désignations, en cas d'égalité des voix, le candidat ayant la plus forte ancienneté l'emporte.

f) Procès-verbaux / communication

A l'issue de la réunion plénière, un procès-verbal de la réunion est établi.

Les Parties conviennent que le contenu des réunions est pris en note par un prestataire externe, soumis à une obligation stricte de confidentialité. Les frais de rédaction sont pris en charge par Vivendi.

Le projet de procès-verbal est approuvé par le Président (ou son représentant) et le Secrétaire du Comité de la S.E.

6. Attribution du Comité de la S.E.

a) Champ de compétences

Le processus d'information et de consultation mis en place au sein du Comité de la S.E est limité aux questions transnationales concernant la Société Européenne ainsi que ses filiales et établissements implantés dans les pays visés à l'Article 2 du présent accord.

Les questions sont considérées comme transnationales lorsqu'elles concernent le groupe d'entreprises de dimension communautaire dans son ensemble, ou au moins deux entreprises ou établissements de l'entreprise ou du groupe situés dans au moins deux (2) États différents, membres de l'E.E.E.

Les questions pouvant faire l'objet, selon le cas, d'une information ou d'une consultation du Comité de la S.E ou du Bureau sont précisées ci-après.

b) L'information

L'information s'entend comme celle disponible et fournie par la Direction de Vivendi aux membres du Comité de la S.E représentants des salariés sur les questions qui relèvent de la compétence transnationale.

Cette information se fait selon des modalités permettant aux membres du Comité de la S.E ou du Bureau de prendre connaissance du sujet et d'en évaluer l'incidence éventuelle.

Les informations doivent être fournies à un moment, de manière et avec le contenu appropriés, afin de permettre aux représentants des salariés de procéder à une évaluation approfondie de l'impact éventuel et, le cas échéant, de préparer des consultations avec l'organe compétent.

L'information peut être donnée au niveau mondial si le niveau européen n'existe pas ou n'est pas pertinent. Certaines présentations pourraient être détaillées par Business Unit.

Le Comité de la S.E est informé lors de ses réunions sur les points suivants :

- La situation économique et financière du Groupe Vivendi et de ses différentes Business Units en Europe
- La stratégie
- Les principales acquisitions et cessions effectuées en Europe (Une opération d'envergure mondiale et impactant considérablement le Groupe Vivendi dans son ensemble serait présentée devant le Comité de la S.E.).
- Le bilan et l'analyse des effectifs et de la formation en Europe
- La politique d'épargne salariale en Europe
- La politique de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise en Europe, incluant la protection des données personnelles
- Les changements substantiels intervenus en Europe concernant l'organisation, l'introduction de nouvelles méthodes de travail ou de nouveaux procédés de production.

Dans le cadre de cette information, seront communiqués au Comité de la S.E :

- Les comptes et bilans consolidés de Vivendi ;
- Les rapports des Commissaires aux comptes correspondants.

Sauf circonstances exceptionnelles, les informations seront transmises aux membres du Comité de la S.E au moins 15 (quinze) jours calendaires avant la réunion plénière annuelle, concomitamment à l'envoi de l'ordre du jour.

Par ailleurs, en cas d'offre publique d'achat, offre publique d'échange, offre publique de vente ou offre publique de retrait initiée par Vivendi, la Direction de Vivendi en informe le Bureau, tel que défini à l'Article 6 b, le plus en amont possible de la publication de l'offre. Elle réunit le Bureau dans les 8 (huit) jours suivant la publication de l'offre en vue de lui transmettre des informations écrites et précises sur le contenu de l'offre et sur les conséquences en matière d'emploi qu'elle est susceptible d'entraîner.

c) La consultation

Un des objectifs de la mise en place d'une représentation des salariés au niveau de la S.E est de permettre l'implication des salariés notamment en cas de circonstances exceptionnelles, afin d'être informés et consultés sur les mesures affectant considérablement leurs intérêts.

La consultation s'entend comme l'établissement d'un dialogue et d'un échange de vues entre les représentants des salariés et la Direction de Vivendi, à un moment, d'une manière et avec un contenu permettant aux représentants des salariés, sur la base des informations fournies, d'exprimer un avis sur les mesures envisagées par la Direction de Vivendi et qui pourraient être prises en compte dans le processus de décision au sein de la S.E.

Le Comité de la S.E est consulté dans les hypothèses suivantes, lorsque surviennent des circonstances exceptionnelles affectant considérablement les intérêts des salariés d'au moins 2 (deux) pays représentés dans l'instance et représentant au moins 3 % (trois pour cent) de l'effectif de ces pays :

- Plan de licenciement collectif,
- Acquisition ou cession,
- Délocalisations,
- Externalisations
- Réorganisations

Dans le cadre de la consultation, le Comité de la S.E ou le Bureau, dispose d'informations précises et écrites sur le projet concerné.

Les représentants de la Direction de Vivendi assureront les diligences nécessaires pour communiquer les documents à brève échéance.

La note d'information doit contenir :

- une description générale de la mesure envisagée
- les principaux arguments pour lesquels la Direction de Vivendi considère la mesure comme nécessaire
- les pays de l'E.E.E. impactés
- le nombre d'employés impactés par pays
- le calendrier de la mise en œuvre envisagé pour le projet

Le Comité de la S.E peut, lors de cette réunion, désigner un expert pour obtenir une analyse du projet qui lui est soumis. Une deuxième réunion est alors organisée un mois plus tard au cours de laquelle l'expert présente son rapport et à l'issue de laquelle le Comité de la S.E exprime son avis.

A défaut d'avis dans les conditions susvisées, ou s'il ne souhaitait pas donner son avis, le Comité sera réputé avoir rendu un avis négatif.

Le Comité de la S.E peut refuser de donner un avis si des informations existantes et indispensables à sa compréhension du projet et de ses implications ne lui ont pas été fournies, à lui ou à l'expert, malgré leurs demandes préalables expresses.

d) [Articulation avec les instances représentatives locales](#)

Le Comité de la S.E ne se substitue pas aux instances de représentation des salariés en place au niveau local ou national. Les compétences et attributions du Comité de la S.E et des instances nationales ou locales sont de vocation et de nature différentes et demeurent indépendantes.

S'agissant des compétences du Comité de la S.E, si les deux niveaux de représentation (représentation du personnel locale et Comité de la S.E) doivent être informés ou consultés sur une même question, le processus d'information et de consultation peut être mené simultanément ou successivement au niveau du Comité de la S.E et au niveau des instances représentatives locales au cours de la même période. Cependant, il n'existe aucune primauté de communication de l'information ou primauté de discussion entre ces deux niveaux de représentation.

De même, l'achèvement des procédures d'information ou de consultation au niveau du Comité de la S.E ne constitue pas un préalable à l'émission d'avis dans le cadre des procédures d'information ou de consultation nationales, et inversement.

Les membres du Comité de la S.E peuvent transmettre un rapport des réunions auxquelles ils assistent aux instances locales. La Direction de Vivendi peut toutefois demander à ce que des informations confidentielles ne figurent pas dans le compte-rendu.

e) [Assistance d'un expert](#)

Pour assurer une bonne compréhension des informations comptables et financières qui lui sont transmises dans le cadre de l'information visée par l'Article 6 b du présent accord, le Comité de la S.E a droit à la communication du rapport d'expert du Comité de Groupe sur les aspects comptables et financiers ainsi que sur les effectifs.

Le Comité de la S.E peut désigner son propre expert afin de disposer d'une analyse complémentaire. Il est choisi lors de la première réunion plénière, à la majorité absolue des membres présents, par vote à bulletin secret.

L'expert peut assister aux réunions préparatoires et plénières du Comité de la S.E ainsi qu'aux réunions du Bureau.

Le cahier des charges de cette expertise, qui inclut la durée et le coût de la mission, sera discuté avec le Président du Comité de la S.E (ou son représentant). Il respectera une limite de 30 000 € (trente mille) HT annuels.

Le Comité de la S.E peut en outre demander une expertise spécifique lors des procédures de consultation, de manière à avoir un éclairage sur les sujets transnationaux qui lui sont soumis. Le cadrage de cette expertise supplémentaire sera discuté avec la Direction de Vivendi. Pour ce faire, la Direction de Vivendi mettra à disposition de l'expert toutes les informations disponibles sur ces sujets.

Les honoraires d'expertise seront pris en charge par Vivendi.

Un budget annuel supplémentaire de 5 000 € (cinq mille) HT sera alloué au Comité de la S.E. Il devra couvrir exclusivement des frais liés à une éventuelle expertise qui serait mise en œuvre dans le cadre de l'une des consultations visées à l'Article 6 des présentes. Il doit être consacré au recours à un consultant ou avocat.

Le paiement des honoraires de l'expert sera effectué par la Direction, sur production de factures.

7. Moyens du Comité de la S.E

a) Langue de travail

Les langues de travail sont l'anglais et le français.

Les documents de travail et, de manière générale, tout document sur support papier, sont rédigés en français et traduits en anglais.

Dans le cadre des consultations, et sur demande expresse d'un membre, une traduction dans une autre langue européenne pourrait être opérée afin d'assurer la meilleure compréhension de documentations techniques et juridiques.

Pour chaque réunion plénière et préparatoire, un interprète rémunéré par la Direction de Vivendi assure la traduction des débats du français à l'anglais et du français à l'allemand.

A titre exceptionnel, et sur demande expresse d'un des membres, l'interprétariat d'une troisième langue européenne pourrait être demandée.

b) Crédit d'heures

Pour exécuter leur mission, les membres bénéficient de 30 (trente) heures par an, rémunérées comme temps de travail.

Dans le cadre des consultations, une demi-journée de délégation additionnelle pourrait être allouée après approbation du Président du Comité de la S.E.

Ces crédits d'heures doivent être utilisés dans le cadre de l'année ou de la réunion extraordinaire considérée. Il est appliqué un prorata en cas de prise de fonction en cours d'année.

Pour le Secrétaire et les membres du Bureau, seuls les crédits d'heures prévus par l'Article 6 ont vocation à s'appliquer. Ils ne se cumulent pas avec les crédits d'heures prévus au présent article.

Le temps passé en réunion plénière (ordinaire et extraordinaire) et en réunion préparatoire n'est pas décompté de ces crédits d'heures. Il est rémunéré conformément aux règles applicables au sein du pays d'origine du salarié concerné.

Le temps de trajet pour se rendre aux réunions n'est pas non plus déduit du crédit d'heures et est apprécié en fonction des règles applicables au sein du pays d'origine du salarié concerné.

c) Formation

Au cours de leur mandat, les membres titulaires du Comité de la S.E peuvent bénéficier d'une formation d'une durée de 5 (cinq) jours maximum ainsi que d'une formation en langue de 30 heures (trente) dispensée localement.

Un abonnement à des sites web de formation en ligne (type Babbel, Mondly) pourra également être pris en charge par la Direction de Vivendi.

Le suppléant qui remplacerait définitivement son titulaire en cours de mandat pourrait bénéficier des jours de formation lors de sa titularisation.

Le besoin en formation dans l'exercice du mandat sera défini de manière consensuelle entre les membres du Comité de la S.E et la Direction de Vivendi. Il pourrait s'agir de formation économique et sociale.

L'ensemble des frais (transport, logement, pédagogiques...) de la formation sera pris en charge par Vivendi S.E.

d) Frais de fonctionnement

Les frais liés aux réunions du Comité de la S.E sont pris en charge par Vivendi S.E.

Sont considérés comme tels, les frais de déplacement et d'hébergement, de restauration et ceux relatifs à la tenue des réunions, tels que frais de traduction, de diffusion des documents de travail, de rédaction des procès-verbaux, d'interprétariat.

Chaque membre du Comité de la S.E doit respecter la procédure en matière de déplacements professionnels, d'hébergement et de repas appliquée dans son entreprise d'origine.

Les Parties conviennent que seuls les frais engagés dans un cadre nécessaire et proportionné sont pris en charge par Vivendi après production de justificatifs originaux des dépenses.

e) Moyens matériels

L'ensemble des membres titulaires et suppléants bénéficient des moyens informatiques et de télécommunication nécessaires à l'exercice de leur mandat et selon les pratiques de la société qui les emploie, et de tout accès à des moyens de communication permettant une bonne interaction entre les membres.

Tous les membres titulaires du Comité de la S.E ont le droit de bénéficier du prêt d'un ordinateur portable fourni par le Groupe Vivendi s'ils ne disposent pas encore de cet équipement. Dans la mesure du possible, l'attribution et la gestion du matériel seront effectuées localement, le coût étant supporté par Vivendi.

Le matériel sera restitué à la fin du mandat des membres.

L'instance disposera d'une adresse e-mail avec une extension @vivendi.com

Les dispositifs de télé-conférence/visio-conférence existant seront mis à disposition des membres du Comité de la S.E pour la tenue des réunions le nécessitant.

Une salle de réunion au siège de Vivendi sera mise à disposition des membres sur simple demande.

8. Statut et obligations des membres

a) Statut protecteur

Le Président du Comité de la S.E (ou son représentant) veille à assurer la connaissance des prérogatives, droits et obligations attachés au mandat de représentant des salariés au sein du Comité de la S.E auprès des supérieurs hiérarchiques concernés afin d'en faciliter l'exercice. Cette information est effectuée lors de la désignation des membres du Comité de la S.E ou sur demande de l'un d'entre eux, notamment à l'occasion d'un changement de responsable hiérarchique.

Dans cette optique également, le calendrier des réunions ordinaires du Comité de la S.E et de son Bureau est communiqué au plus tard au début de l'année civile aux représentants des salariés ainsi qu'à leur hiérarchie.

Les directions des sociétés dont relèvent les membres du Comité de la S.E veillent à faciliter l'exercice de leur mandat et la participation aux réunions.

Il ne saurait être appliqué une quelconque discrimination dans l'emploi, dans l'évolution salariale ou de carrière des représentants des salariés au sein du Comité de la S.E du fait de l'exercice de leur mandat ou de leur candidature à celui-ci.

Sauf abus, aucune poursuite individuelle contre un membre du Comité de la S.E. ne peut avoir lieu du fait de son mandat, et spécifiquement lorsqu'il rend un avis ou refuse de le rendre.

Chaque membre du Comité de la S.E, titulaire et suppléant, jouit dans l'exercice de ses fonctions de la protection et des garanties conférées aux représentants du personnel dans les pays qui emploient le membre en question, et ce conformément aux législations nationales et/ou pratiques nationales et/ou accords en vigueur dans les pays qui les emploient.

b) Obligation de confidentialité

Les membres du Comité de la S.E ainsi que les experts qui les assistent sont tenus à une obligation de confidentialité à l'égard des informations auxquelles ils ont accès dans le cadre de leur mandat et qui ont été expressément communiquées à titre confidentiel ou constituant un secret commercial ou d'entreprise.

Lorsque la durée du caractère confidentiel n'est pas spécifiée, cette obligation perdure au-delà du terme du mandat et tant que l'information concernée n'est pas devenue publique. La Direction de Vivendi s'engage, autant que faire se peut, à préciser la durée de l'obligation.

Les rapports d'expertise appartiennent au Comité de la S.E et ne peuvent être ni reproduits, ni diffusés.

9. Participation des salariés à l'organe de direction de la S.E

Au sens de l'article 2 k), de la Directive n°2001/86/CE, la participation s'entend de l'influence du Comité de la S.E. sur les affaires de Vivendi, en exerçant son droit de désigner un membre du Conseil de Surveillance de la Société.

A la date du présent accord, un membre représentant les salariés au sein du Conseil de Surveillance de la Société a été désigné par le Comité d'entreprise. Son mandat est d'une durée de 3 (trois) années et arrivera à échéance le 18 décembre 2020. Ce membre, désigné en application des dispositions de l'article L. 225-79-2 du Code de commerce et de l'article 8 des statuts de Vivendi, est doté du même statut, des mêmes pouvoirs et des mêmes responsabilités que les autres membres du Conseil de Surveillance.

Les Parties conviennent qu'un second membre représentant les salariés est désigné par le Comité de la S.E., pour une durée de 3 (trois) années, en application des mêmes dispositions que celles applicables au

premier membre représentant les salariés, dès lors que le nombre des membres du Conseil de Surveillance élus par l'Assemblée générale des actionnaires est supérieur au seuil légal ¹.

La désignation du second membre représentant des salariés interviendra dans les six mois de la tenue de l'Assemblée générale annuelle de la Société, qui se réunira en 2020 à l'effet de modifier les statuts pour prévoir sa désignation par le Comité de la S.E.

Le second membre représentant les salariés sera désigné selon les modalités suivantes :
Les candidatures et profession de foi seront adressées à la Direction des Ressources Humaines du Groupe, qui organisera le vote à bulletin secret dans un délai maximal de 1 (un) mois suivant la date limite de dépôt.

Le vote aura lieu par scrutin uninominal majoritaire à un tour. Le candidat ayant obtenu le plus grand nombre de voix sera élu sachant que les votes blancs, nuls et les abstentions ne seront pas pris en compte pour le calcul de la majorité.

En cas d'égalité des voix, le candidat ayant l'ancienneté dans le Groupe la plus élevée sera élu.

Il est convenu qu'un vote électronique, respectant la confidentialité des votes, pourra être organisé en cas de nécessité.

Le mandat des membres représentant les salariés prend fin par anticipation dans les conditions légales. Ils sont soumis aux règles d'incompatibilité prévues par la loi.

En cas de vacance du siège du second membre représentant les salariés, notamment en cas de cessation de ses fonctions salariées au sein du Groupe Vivendi, son siège est pourvu par une nouvelle désignation selon l'une des modalités ci-dessus, dans un délai de trois mois.

Dans l'hypothèse où le nombre de membres du Conseil de Surveillance élus par l'Assemblée générale des actionnaires devient inférieur ou égal au seuil légal, hors prise en compte du membre représentant les salariés et des membres représentant les salariés actionnaires, le mandat du second membre représentant les salariés prend fin à l'issue de la réunion du Directoire constatant que cette condition n'est plus remplie.

Dans l'hypothèse où Vivendi ne répond plus aux conditions légales en termes d'effectif salarié en France ou à l'étranger, les mandats des 2 (deux) membres représentant des salariés prennent fin à l'issue de la réunion du Directoire constatant la sortie du champ d'application de la loi.

10. Dispositions finales

¹ A la date du présent accord, le seuil légal est de 8 (huit) membres du Conseil de Surveillance (hors prise en compte du membre représentant les salariés et du membre représentant les salariés actionnaires).

a) [Loi applicable](#)

Le présent accord, rédigé en langue française, sert de référence en cas de litige.

L'accord est régi par le droit français. En cas de litige, seuls les Tribunaux de Paris seront compétents.

b) [Durée de l'accord, entrée en vigueur et dépôt](#)

L'accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à la date d'immatriculation de la société européenne Vivendi S.E auprès de l'autorité compétente. En l'absence d'immatriculation de la Société Européenne, les dispositions du présent accord seront réputées non-écrites.

L'accord est établi en 2 (deux) exemplaires. Un exemplaire de l'accord sera déposé sur la plateforme française *Téléaccords* et adressé au greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

c) [Révision de l'accord](#)

Les Parties disposent de la faculté de le réviser à tout moment.

La révision suppose l'accord du Président du Comité de la S.E (ou de son représentant) et de la majorité absolue des membres titulaires du Comité de la S.E.

La Partie qui souhaite la révision en informe chacun des signataires par lettre recommandée avec avis de réception. La demande de révision devra indiquer le ou les article(s) de l'accord concerné(s).

Les Parties devront alors engager de nouvelles négociations dans les 6 (six) mois suivant la demande de révision.

A compter de sa date de dépôt auprès de l'autorité compétente, sauf si les Parties en conviennent autrement, l'avenant conclu se substituera de plein droit aux articles du présent accord, concernés par la révision.

d) [Dénonciation de l'accord](#)

Le présent accord peut, à tout moment, être dénoncé par la Direction de Vivendi ou par une majorité absolue des 2/3 (deux tiers) des membres titulaires du Comité de la S.E. (en ce compris les membres suppléants remplaçant des titulaires indisponibles), qui doit également représenter la majorité absolue des salariés des sociétés couvertes par le présent accord avec un préavis qui ne peut pas être inférieur à 6 (six) mois après la notification écrite à l'autre Partie.

Dans le mois qui suit la notification de la dénonciation, le Président du Comité de la S.E (ou son représentant) convoquera les membres du Comité de la S.E à une première réunion de négociation en vue d'élaborer un nouvel accord.

Si au terme du délai de préavis de 6 (six) mois, les Parties ne sont pas parvenues à un accord conclu par la Direction de Vivendi et par une majorité absolue des membres titulaires au Comité de la S.E (en ce compris les suppléants remplaçant des titulaires indisponibles), le Président du Comité de la S.E et la majorité absolue des membres du Comité de la S.E pourront convenir de proroger les effets de l'accord initial pendant une durée maximum d'1 (un) an.

Pendant cette période, il sera procédé à la mise en place d'un nouveau Groupe Spécial de Négociation selon les modalités prévues par les dispositions légales et réglementaires afin de négocier les termes d'un nouvel accord.

Si au terme de cette période de négociation les parties ne parvenaient pas à un accord, il serait fait application des dispositions supplétives prévues aux articles L. 2353-1 et suivants du Code du travail ou des dispositions européennes supplétives pour les sujets non couverts par les règles nationales.

Paris, le 6 novembre 2019



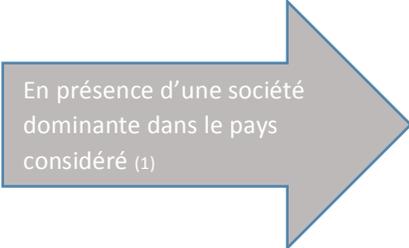
Si pas de société dominante (1)

ANNEXE 2

PROCHAIN MANDAT - MODALITES DE DESIGNATION ET D'ELECTION

DES MEMBRES DU COMITE DE LA SOCIETE EUROPEENNE

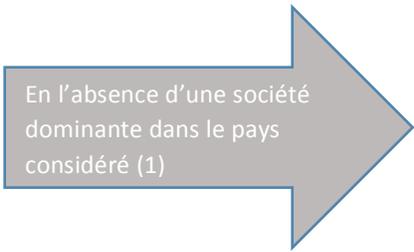
Les modalités de désignation des membres titulaires et suppléants sont les suivantes :



En présence d'une société dominante dans le pays considéré (1)

Si représentation du personnel :
Désignation du membre par les représentants du personnel choisi parmi leurs membres

Sans représentation du personnel :
Election directe du membre par les salariés de la société dominante choisi parmi eux, selon les règles locales



En l'absence d'une société dominante dans le pays considéré (1)

Si représentation du personnel dans une seule entité :

Désignation du membre par les représentants du personnel de la société. Membre choisi parmi les représentants du personnel de cette entité

Si représentation du personnel dans plusieurs entités :

Désignation du membre par les représentants du personnel des entités, choisi parmi leurs membres (vote par correspondance ou électronique).

Sans représentation du personnel :

Election directe du membre par les salariés au sein de toutes les entités du pays, choisi parmi eux, en application de la réglementation locale

Les membres représentant les salariés Français seront désignés conformément aux règles locales (Articles L. 2352-3 et suivants du Code du travail français)

Pour tous les pays, en cas d'élection directe : pas de quorum, ni de second tour

(1) Société dominante : entité la plus importante en termes d'effectifs, représentant au moins 50 % de l'effectif total dans le pays considéré, toutes filiales confondues