

ACCORD DE COMITE d'ENTREPRISE EUROPEEN (CEE) DE GENERAL ELECTRIC

Article 1 : PRÉAMBULE

- 1.1 La société General Electric (« GE ») s'engage à apporter des solutions à long terme à des questions fondamentales en s'appuyant sur un modèle industriel ambitieux et responsable reposant sur le principe du dialogue social et de l'implication auprès de ses salariés et/ou de leurs représentants. En tant qu'entreprise multinationale, GE s'engage également à respecter les principes et droits fondamentaux sur le lieu de travail. À cette fin, GE a établi un large éventail de politiques et de pratiques en vue de respecter cet engagement. Les politiques et pratiques de GE se sont inspirées d'instruments créés par des organisations internationales tels que la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies et la Déclaration de l'Organisation internationale du travail relative aux principes et droits fondamentaux du travail adoptée en 1998. Ces instruments, qui servent à guider les gouvernements lors de la création et de la mise en œuvre de législations nationales, constituent des outils instructifs qu'une entité privée comme GE peut utiliser comme orientation pour formuler et mettre en œuvre ses propres politiques et pratiques. De plus, GE est un signataire du Pacte mondial des Nations Unies et s'est engagée en faveur d'un programme d'amélioration continue, comme en témoignent nos Communications de progrès annuelles. Enfin, en tant qu'entreprise multinationale ayant son origine aux États-Unis, GE suit également les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.
- 1.2 Le présent Accord définit le champ d'application, le rôle, la composition et le fonctionnement de la structure du comité d'entreprise européen GE (le « CEE »), comme expliqué plus en détails ci-dessous conformément aux obligations qui incombent à GE en vertu de la Directive 2009/38/CE du Conseil de l'Union Européenne (la « Directive sur les CEE »).
- 1.3 En cas de révision de la directive sur les CEE, le présent Accord sera adapté de telle sorte qu'il soit conforme à la version modifiée de cette même directive.
- 1.4 Aux fins de la directive sur les CEE, la Direction Centrale a désigné GEH Holdings (numéro d'inscription au registre des sociétés britannique : 05414492) en tant que représentant, ce qui signifie que le présent Accord est soumis aux lois britanniques applicables et, en particulier, aux règlements en matière d'information et de consultation transnationales des salariés 2010 (la « réglementation TICE »). Si le fait d'avoir une société enregistrée au Royaume-Uni en tant que représentant de la Direction Centrale aux fins du présent Accord cesse d'être compatible avec les dispositions de la Directive sur les CEE, la Direction Centrale confirmera l'identité de son nouveau représentant, ainsi que toute modification consécutive de la législation qui s'appliquera au présent Accord. Afin d'éviter toute ambiguïté, en pareilles circonstances, le Royaume-Uni restera dans le champ d'application du présent Accord.
- 1.5 Le présent Accord couvre l'ensemble des États membres de l'Espace économique européen (l'« EEE »), ainsi que la Suisse. Les représentants des salariés issus de pays non membres de l'Union européenne seront traités comme des membres à part entière de la structure du CEE conformément aux modalités du présent Accord. La liste des pays couverts par le présent

Accord figure à l'annexe A. Comme énoncé dans la clause 1.4 ci-dessus, si le Royaume-Uni cesse d'être membre de l'UE ou de l'EEE, il restera néanmoins dans le champ d'application du présent Accord.

- 1.6 Les parties au présent Accord peuvent convenir conjointement d'étendre le champ d'application de la structure du CEE de GE à des pays situés hors de l'UE et de l'EEE, ainsi qu'à des pays candidats.
- 1.7 En cas d'incohérences entre les versions anglaise et française du présent accord, la version anglaise prévaudra.

## **Article 2 : OBJECTIF ET CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD**

- 2.1 La structure du CEE de GE couvrira les activités de toute société de niveau un (Tier 1) ou de toute organisation similaire relevant directement de GE, pouvant être créée en tant que de besoin, à l'exclusion des activités de GE Capital, si ces activités sont situées dans l'EEE – y compris au Royaume-Uni – et/ou en Suisse (les « **Divisions Industrielles** »). Afin d'éviter toute ambiguïté, les activités couvertes par la structure du CEE de GE comprennent toute joint-venture dans laquelle GE détient plus de 50 % du capital.
- 2.2 La structure du CEE de GE sera constituée d'un comité inter-divisions (le « **Comité Central** »), ainsi que de tous les Comités de division (« **Comité de Division** ») créés pour une ou plusieurs Divisions Industrielles conformément à l'article 5 ci-dessous. Par conséquent, le Comité Central et les Comité de Division font partie du CEE de GE et seront donc régis et administrés selon les modalités du présent Accord. De même, toute référence aux « **représentants des salariés du CEE** » inclut à la fois les membres du Comité Central et ceux des Comité de Divisions de GE.
- 2.3 Les parties agissent de bonne foi, dans un climat de confiance et de respect mutuel et dans un « esprit de coopération » dans le but d'encourager un libre échange de vues et d'opinions entre les parties. La Direction Centrale fournira des informations et, le cas échéant, consultera les représentants des salariés d'une façon qui leur permettra de se faire une opinion et qui permettra la prise en compte de cet avis avant que les décisions ne soient adoptées conformément aux dispositions du présent Accord.

## **Article 3 : DÉFINITIONS**

- 3.1 **Information** : désigne la transmission de données par GE aux représentants des salariés du CEE de GE afin de permettre à ceux-ci de prendre connaissance du sujet traité et de l'examiner. L'information doit être communiquée à un moment, d'une façon et avec un contenu appropriés, afin de permettre aux représentants des salariés de procéder à une évaluation en profondeur de l'incidence éventuelle et de se préparer, le cas échéant, aux consultations avec la Direction Centrale (comme prévu par l'article 2(f) de la Directive sur les CEE).
- 3.2 **Consultation** : désigne l'établissement d'un dialogue et l'échange de points de vue entre les représentants des salariés du CEE de GE 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 salariés d'exprimer, sur la base des informations fournies, un avis sur les mesures proposées faisant l'objet de la consultation, sans préjudice des responsabilités de la

direction et dans un délai raisonnable, cet avis pouvant être pris en compte par la Direction Centrale (comme prévu par l'article 2(g) de la Directive sur les CEE).

- 3.3 Sujets transnationaux** : sont considérées comme transnationaux les sujets qui concernent les employés dans au moins deux pays différents relevant du champ d'application du présent Accord.
- 3.4 Direction Centrale** : désigne les membres de l'organe exécutif de GE ou d'un autre niveau de direction pertinent et approprié, désignés par GE en tant que représentants de la direction au Comité Central ou au Comité de Division (selon le cas). À cet égard, les personnes qui se réuniront avec les représentants des salariés au nom de la Direction Centrale à des fins d'information et, le cas échéant, de consultation sur les questions prescrites dans le présent Accord seront d'ancienneté et de niveau appropriés et, le cas échéant, auront le pouvoir de prendre ou de modifier des décisions. Le cas échéant, ces personnes peuvent inclure des représentants de la direction normalement basés hors de l'Union européenne, y compris ceux qui sont basés aux États-Unis.
- 3.5 Employés Concernés** : cette expression désigne les salariés employés par toutes les Divisions Industrielles GE ou travaillant dans la Division Industrielle concernée (le cas échéant) dans tous les pays qui relèvent du champ d'application du présent Accord.

#### **Article 4 : SUJETS DEVANT ÊTRE SOUMIS A UNE PROCEDURE D'INFORMATION ET DE CONSULTATION DU CEE DE GE**

- 4.1 Les sujets devant être soumis à une procédure d'information et/ou de consultation du Comité Central selon les modalités du présent Accord sont de nature transnationale, tels que définis à l'article 3.3, qui sont susceptibles d'avoir une incidence considérable sur les Employés concernés et impliquant plusieurs Divisions Industrielles GE.
- 4.2 Les sujets devant être soumis au processus d'information et/ou de consultation des Comité de Divisions conformément aux modalités du présent Accord sont de nature transnationale, tels que définis à l'article 3.3, qui sont susceptibles d'avoir une incidence considérable sur les Employés concernés et qui n'impliquent qu'une seule Division Industrielle GE.
- 4.3 L'information du Comité Central et/ou des Comité de Divisions (selon le cas) porte notamment sur la structure, la situation économique et financière, l'évolution probable des activités, la production et les ventes de l'entreprise ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire.  
L'information et la consultation du Comité Central et/ou des Comité de Divisions (selon le cas) doit porter notamment sur la situation et l'évolution probable de l'emploi, les investissements, les changements substantiels concernant l'organisation, l'introduction de nouvelles méthodes de travail ou de nouveaux procédés de production, les transferts de production, les fusions, la réduction de la taille ou la fermeture d'entreprises, d'établissements ou de parties importantes de ceux-ci, et les licenciements collectifs.

4.4 Lorsque cela s'avère raisonnablement possible, l'Information sera fournie à l'occasion de la prochaine réunion prévue du Comité Central ou du Comité de Division (selon le cas). Si, toutefois, des contraintes de temps ne permettent pas de présenter l'information lors de la réunion ordinaire du Comité Central/Comité de Division, celle-ci sera communiquée au Comité Restreint du Comité Central ou du Comité de Division (selon le cas), au moyen d'une téléconférence ou visioconférence, ou si les deux parties en conviennent, d'une réunion en personne.

4.5 Dans le cas de circonstances exceptionnelles ou de décisions :

- (a) à caractère transnational ;
- (b) affectant plusieurs Divisions Industrielles de GE ; et
- (c) constituant une question soumise à consultation selon l'article 4.3 ci-dessus et ayant une incidence considérable sur les intérêts d'au moins 1,5 % du nombre total des Employés Impliqués dans l'ensemble des Divisions Industrielles affectées par ladite proposition, notamment en cas de fermeture d'établissements ou d'entreprises, de délocalisations ou de licenciements collectifs,

La Direction Centrale devra entamer un processus d'Information et de Consultation avec le Comité Central, conformément aux dispositions énoncées dans les articles 4.8 à 4.10 ci-dessous. Elle évaluera l'incidence d'une proposition, aux fins de l'article 4.5(c) ci-dessus, en tenant compte de l'impact potentiel total, tel qu'anticipé au moment où la proposition est présentée, sur toute la durée de ce projet.

4.6 Dans le cas de circonstances exceptionnelles ou de décisions :

- (a) à caractère transnational ;
- (b) concernant les employés d'une seule Division Industrielle dotée d'un Comité de Division ; et
- (c) constituant une question soumise à consultation selon l'article 4.3 ci-dessus et ayant une incidence considérable sur les intérêts des Employés Impliqués, notamment en cas de fermeture d'établissements ou d'entreprises, de délocalisations ou de licenciements collectifs,

la Direction Centrale devra entamer un processus d'Information et de Consultation avec le Comité de Division concerné, conformément aux dispositions énoncées dans les clauses 4.8 à 4.10 ci-dessous.

4.7 Lorsque cela s'avère raisonnablement possible, la proposition sera ajoutée à l'ordre du jour de la prochaine réunion prévue du Comité Central ou du Comité de Division (selon le cas). Toutefois, si des impératifs de temps ne permettent pas de reporter la discussion à la réunion ordinaire du Comité Central/Comité de Division, le Président du Comité Central ou le Président du BC (tel que défini à la clause 5 ci-dessous) devra convoquer une réunion extraordinaire rassemblant :

- (a) pour le Comité Central, le Comité Restreint ainsi que les Comités Restreints des BC de chaque Division Industrielle affectée par la proposition, de même que les représentants des salariés des pays directement affectés ; et

- (b) pour un Comité de Division, le Comité Restreint du BC en question ainsi que les représentants des salariés du Comité de Division issus des pays directement concernés,

qui sera désigné par le terme « **Sous-Comité de Consultation** ». Cette réunion initiale se déroulera en personne ou, si les deux parties en conviennent, par téléconférence ou visioconférence.

- 4.8 La Direction Centrale discutera de la proposition avec le Comité Central, le Comité de Division, ou le Sous-Comité de Consultation (selon le cas), en vue de déterminer si le sujet exige qu'une procédure de consultation soit suivie. Dans le cas d'une réunion extraordinaire, le Sous-Comité de Consultation pertinent bénéficiera d'une pleine délégation de pouvoirs conférée par le Comité Central ou le Comité de Division (selon le cas) pour mener à bien toutes les étapes du processus d'Information et de Consultation prévu par l'accord de CEE, notamment émettre son avis, sans qu'aucune réunion plénière du Comité Central ou du Comité de Division ne soit nécessaire. Le Sous-Comité de consultation devra toutefois tenir les membres du Comité Central ou du Comité de Division (selon le cas) informés de l'évolution du processus de consultation.
- 4.9 Toutes les parties agiront raisonnablement et de bonne foi pour déterminer si la proposition doit faire l'objet d'une procédure de consultation (une « **Consultation** »). À défaut d'accord, la question sera soumise au Président du Comité Central, qui se prononcera. Si les représentants des salariés concernés ne sont pas d'accord avec cette décision, la question sera tranchée conformément à la procédure de résolution des différends énoncée à l'article 21.
- 4.10 La Direction Centrale et les représentants des salariés du CEE de GE s'engagent à agir de manière raisonnable, à coopérer et à faire tous les efforts possibles pour conclure la procédure de Consultation dans des délais raisonnables, selon les dispositions ci-dessous :
- (a) la Direction Centrale consultera le Comité Central, le Comité de Division ou le Sous-Comité de Consultation (selon le cas) (le « **Comité Compétent** ») pour déterminer s'il est nécessaire de procéder à une évaluation approfondie avant de mettre en œuvre la proposition concernée. Si les représentants des salariés du Comité Compétent estiment qu'une évaluation approfondie est nécessaire, celle-ci se déroulera conformément à la procédure énoncée dans le présent article 4.10 ;
  - (b) conformément à l'article 14 du présent Accord, le Sous-Comité de Consultation et les Comité de Divisions (selon le cas) peuvent faire appel à des experts de leur choix, à condition que cette mission d'expertise s'inscrive dans le cadre du calendrier de consultation figurant dans l'article 4.10 et n'ait aucune incidence sur ledit calendrier ;
  - (c) si le Comité Compétent demande une évaluation approfondie, celle-ci ne devra pas prendre plus de vingt-cinq (25) jours ouvrables à compter de la réception de toutes les informations raisonnablement pertinentes et nécessaires pour émettre un avis ;
  - (d) dans un délai de 5 jours ouvrables à compter de la réception des informations fournies par la Direction Centrale (que lesdites informations aient été fournies lors d'une réunion ordinaire, d'une réunion extraordinaire ou par la suite), le Comité Compétent pourra demander un complément d'information s'il pense avoir raisonnablement besoin de ces informations pour remettre un avis. La Direction Centrale devra

répondre à cette demande sous 5 jours ouvrables. Dans ce cas, la période maximale de 25 jours ouvrables sous laquelle le Comité Compétent doit rendre son avis ne débutera que lorsque l'information demandée aura été fournie ;

- (e) en cas de désaccord entre la Direction Centrale et le Comité Compétent sur la question de savoir si le complément d'information demandé est raisonnablement nécessaire pour permettre la Consultation, la question sera soumise au Président du Comité Central, qui se prononcera. Si les représentants des salariés concernés ne sont pas d'accord avec cette décision, la question sera tranchée conformément à la procédure de résolution des différends énoncée à l'article 21. En pareilles circonstances, et sous réserve toutefois du délai indiqué à l'article 4.10(g), ci-dessous, la période maximale de 25 jours ouvrables sous laquelle le Comité Compétent doit rendre son avis débutera à la plus éloignée des dates suivantes : (1) la date où le Président du Comité Central a prononcé sa décision, et (2) si ladite décision est que le complément d'information doit être fourni, la date de réception de ladite information par le Comité Compétent ;
  - (f) à l'issue de l'évaluation en profondeur, le Comité Compétent doit rendre son avis à la Direction Centrale sur la base de l'information reçue ;
  - (g) dans tous les cas, mais sans priver le droit qu'a le Comité Compétent à intenter une action en justice dans le cas où la Direction Centrale ne s'est pas conformée à son obligation de fournir des informations conformément à l'Article 3.1 ci-dessus, le Comité Compétent doit émettre un avis au plus tard 45 jours ouvrables après la première réunion organisée pour discuter de la proposition en question. À ce stade, la procédure de consultation sera considérée comme terminée, qu'un tel avis ait été exprimé ou non. Toutefois, il sera possible de prolonger ces délais de 45 jours ouvrables d'un commun accord entre les parties ce à tout moment au cours de la procédure ; et
  - (h) la Direction Centrale fournira une réponse écrite à tout avis rendu par le Comité Compétent dans un délai de 5 jours ouvrables.
- 4.11 Aux fins de la clause 4.10 ci-dessus, l'expression « jour ouvrable » désigne n'importe quel jour du lundi au vendredi inclus, à l'exception du 1<sup>er</sup> janvier et des 24, 25 et 26 décembre.
- 4.12 Si un projet est de nature transnationale et ne concerne qu'une seule Division Industrielle GE, le processus d'information et (le cas échéant) de consultation doit être mené auprès du Comité de Division concerné ou de son Sous-Comité de Consultation (selon le cas). Le Comité Restreint du Comité Central sera toutefois informé de tout projet ne concernant qu'une seule Division Industrielle.
- 4.13 Une fois le processus de consultation clôturé, le Comité Compétent aura le droit de suivre la mise en œuvre des mesures adoptées par le biais de discussions avec son Président.

## Article 5 : COMPOSITION DU COMITÉ CENTRAL ET DES COMITÉ DE DIVISIONS

### Composition du Comité Central

5.1 Les représentants nationaux des salariés siégeant au Comité Central seront élus ou nommés dans chaque pays conformément à la législation nationale applicable et au tableau ci-dessous (les « **représentants nationaux au Comité Central** ») :

Nombre ou pourcentage d'employés dans le pays	Nombre de représentants nationaux des salariés au Comité Central
De 0 à 1 999	0
De 2 000 à 6 %	1
De 6 % à 12 %	2
De 12 % à 15 %	3
Plus de 15 %	4

5.2 Les pourcentages, dans le tableau ci-dessus, sont basés sur l'ensemble des employés des Divisions Industrielles de GE par pays, exprimés en pourcentage du nombre total des employés des entités juridiques des Divisions Industrielles de GE dans tous les pays qui relèvent du champ d'application de cet accord.

5.3 En plus des représentants nationaux des salariés siégeant au Comité Central, **chaque Comité de Division, représentant au moins 5 000 employés, aura la possibilité de désigner 2 représentants supplémentaires au Comité Central**. Pour cette désignation, le Comité de Division devra, dans la mesure du possible, respecter le poids que représente chaque pays au sein du Comité de Division, mais in fine, ces représentants devront être désignés par un vote à la majorité des membres du Comité de Division concerné.

5.4 Le nombre de représentants des salariés siégeant au Comité Central est fixé à un maximum de 32. En cas de dépassement de ce seuil, la formule servant à calculer le nombre de représentants nationaux au Comité Central sera modifiée d'un commun accord pour s'assurer que le nombre total de ces représentants ne dépasse pas ce maximum.

5.5 La Direction Centrale nommera un responsable des Ressources Humaines (le « **Président du Comité Central** ») qui participera aux réunions et sera chargé de la gestion du Comité Central.

#### Composition des Comité de Divisions

5.6 Un Comité de Division sera immédiatement établi pour GE Aviation, GE Healthcare, GE Power et GE Renewable Energy.

5.7 À la demande écrite d'au moins 100 employés au sein d'une même Division Industrielle de niveau un (ou de leurs représentants) dans au moins deux entreprises ou établissements situés dans au moins deux pays différents relevant du champ d'application du présent Accord, un nouveau Comité de Division sera créé pour cette Division Industrielle GE ayant un minimum de :

(a) 3 500 Employés et

(b) 250 employés dans deux pays ou plus relevant du champ d'application du présent Accord.

5.8 Les membres des Comité de Divisions seront nommés par pays conformément à la formule ci-dessous :

Nombre ou pourcentage de salariés dans l'État membre (sociétés ayant moins de 5 000 Employés)	Nombre ou pourcentage de salariés dans l'État membre (sociétés ayant entre 5 000 et 19 999 Employés)	Nombre ou pourcentage de salariés dans l'État membre (sociétés comptant 20 000 Employés ou plus)	Nombre de représentants des salariés
0 – 149	1 – 99	0 – 249	0
De 150 à 20 %	De 100 à 15 %	De 250 à 5 %	1
De 20,1 % à 40 %	De 15,1 % à 25 %	De 5,1 % à 15 %	2
Plus de 40 %	De 25,1 % à 35 %	De 15,1 % à 25 %	3
	De 35,1 % à 45 %	De 25,1 % à 35 %	4
	Plus de 45 %	Plus de 35 %	5

Par pourcentage, on entend le pourcentage, dans chaque pays, du nombre total d'Employés concernés dans la Division Industrielle.

5.9 Une fois que le nombre de représentants des salariés au Comité de Division par pays aura été fixé conformément à la formule ci-dessus, ces postes devront être occupés en priorité par les

représentants nationaux des salariés siégeant au Comité Central et par tous suppléants de ces derniers employés dans l'entreprise et le pays concernés.

- 5.10 Si le nombre de représentants nationaux des salariés siégeant au Comité Central et de suppléants employés par la Division Industrielle et le pays concernés est insuffisant pour pourvoir tous les postes vacants au Comité de Division, des représentants des salariés supplémentaires seront nommés au Comité de Division conformément à la législation et aux pratiques nationales (étant entendu que les candidats ne pourront être choisis que parmi les individus employés par la Division Industrielle en question).
- 5.11 La Direction Centrale nommera un cadre supérieur des RH pour chacun des Comité de Divisions qui participera aux réunions et sera également chargé de la gestion quotidienne du Comité de Division (le « **Président du Comité de Division** »).
- 5.12 La composition du Comité Central et des Comité de Divisions est indiquée à l'annexe C.

#### **Article 6 : COMITÉS RESTREINTS**

- 6.1 Les représentants au Comité Central éliront un comité restreint composé de 5 représentants des salariés du CEE (le « **Comité Restreint Central** »).
- 6.2 Dans la mesure du possible et afin d'assurer la diversité des pays et des secteurs d'activités représentés, les membres du Comité Restreint Central nommé doivent être issus d'une Division Industrielle GE et d'un pays différents. Les membres du Comité Restreint seront nommés à l'occasion de la première réunion du Comité Central. Par la suite, tout remplaçant sera nommé lors des réunions annuelles. Les membres du Comité Restreint seront nommés pour une durée maximale de 4 ans.
- 6.3 Les représentants des salariés au Comité Central éliront un secrétaire parmi les membre du Comité Restreint Central (le « **Secrétaire du Comité Central** »).
- 6.4 Chaque Comité de Division élira un comité restreint composé de 3 représentants des salariés du Comité de Division (le « **Comité Restreint du BC** »). Toutefois, pour les Comité de Divisions de 10 000 salariés ou plus situés dans les pays couverts par le présent Accord, le nombre de représentants au Comité Restreint peut être augmenté à hauteur de 5 représentants.
- 6.5 Dans la mesure du possible et afin d'assurer la diversité de la représentation en terme de nationalité, chaque membre de Comité Restreint du BC nommé doit être issu d'un pays différent. Les membres du Comité Restreint du BC seront nommés à l'occasion de la première réunion du Comité de Division. Par la suite, tout remplaçant sera nommé lors des réunions annuelles. Les membres du Comité Restreint seront nommés pour une durée maximale de 4 ans.
- 6.6 Les représentants des salariés du Comité de Division éliront un secrétaire parmi les membres du Comité Restreint du BC (le « **Secrétaire du Comité de Division** »).
- 6.7 Le Comité Restreint Central et chacun des Comités Restreints du BC, séparément, se réuniront avec la direction deux fois par an, à défaut d'un accord différent sur ce point.

- 6.8 Toutes les réunions des Comités Restreints se dérouleront en anglais. Toutefois, des services d'interprétation seront mis à disposition si nécessaire.
- 6.9 Dans la mesure du possible, l'organisation des réunions des Comités Restreints devra s'appuyer sur les technologies disponibles de manière à limiter l'impact sur le temps de travail des membres du Comité Restreint, en recourant notamment aux téléconférences et vidéoconférences.
- 6.10 Le (i) Comité Restreint Central et le Président du Comité Central, ainsi que (ii) chacun des Comités Restreints du BC et le Président du Comité de Division concerné (selon le cas) :
- (a) aborderont les sujets suivants :
- Dates, horaires et (le cas échéant) lieu des réunions ;
  - Moyens de communication appropriés et efficaces ;
  - Formation dispensée aux membres du Comité de Division et à leurs suppléants ;
  - Ordres du jour des réunions du Comité de Division et
  - Convocation et organisation des réunions extraordinaires.
- (b) chercheront de bonne foi à valider les procès-verbaux de toutes les réunions. Si les parties ne parviennent pas à s'entendre sur le contenu d'un procès-verbal, ceci sera consigné dans le procès-verbal proprement dit, lequel comprendra la version de chacune des parties pour tout libellé contesté.
- 6.11 A l'exception des procès-verbaux des réunions, s'il n'est pas possible de parvenir à un accord sur une ou plusieurs des questions énoncées à la clause 6.10 ci-dessus, le Président du Comité Central/Comité de Division (selon le cas) conserve le droit de prendre la décision finale, à condition toutefois que ce droit soit exercé de manière raisonnable en toute circonstance.

## **Article 7 : RÉUNIONS ORDINAIRES**

- 7.1 Deux réunions ordinaires de chacun des Comité de Divisions et une réunion ordinaire du Comité Central auront lieu chaque année.
- 7.2 Les réunions ordinaires seront tenues et organisées suite à des discussions entre les Comités Restreints et le Président du Comité Central/Comité de Division concerné conformément à l'article 6.10 ci-dessus.
- 7.3 Les réunions ordinaires du Comité Central et des Comité de Divisions seront programmées afin de traiter tous les points de l'ordre du jour concerné. Néanmoins, elles devraient normalement se dérouler sur une période de 3 jours, durée incluant les réunions internes des représentants des salariés, mais excluant le temps de déplacement. Ces réunions internes comprendront une réunion préparatoire durant laquelle toute information fournie aux représentants des salariés par la Direction Centrale avant la réunion sera débattue et, le cas échéant, évaluée, ainsi que toute réunion de synthèse suivant la réunion entre les représentants des salariés et la Direction Centrale.
- 7.4 Les réunions du Comité Central et des Comité de Divisions se dérouleront en anglais. L'ordre du jour et les procès-verbaux seront rédigés en anglais. Afin d'assurer, dans la mesure du

possible, un dialogue fructueux et un échange de points de vue complet lors des réunions, un service d'interprétation simultanée sera mis à disposition dans toutes les langues nécessaires.

- 7.5 Une version anglaise de l'ordre du jour définitif de chaque réunion ordinaire sera envoyée au plus tard 14 jours avant la réunion, accompagnée d'une version anglaise des documents pertinents pour cette réunion. Toute traduction produite conformément à la clause 7.6 ci-dessous doit être fournie au plus tard 5 jours avant la réunion. Toutefois, si la création des documents précités échappe au contrôle de la Direction Centrale (par exemple parce qu'ils sont créés par ou dépendent de contributions des représentants des salariés, ou par leurs experts ou conseillers), le fait de ne pas fournir cette documentation (et/ou de leurs versions traduites) avant la réunion ne constituera pas un motif valable pour retarder, repousser et/ou annuler cette réunion.
- 7.6 Il est important que les représentants des salariés comprennent les informations fournies par la Direction Centrale. Dans cette optique, en plus du service d'interprétation simultanée prévu par l'article 7.4, le Président et le Comité Restreint pertinents (qui doivent tout d'abord consulter les membres de leur Comité Central/Comité de Division) doivent, de bonne foi, et en tenant pleinement compte des difficultés pratiques et des implications financières, entamer une discussion pour convenir de la liste des langues dans lesquelles il est indispensable que (1) l'ordre du jour, (2) les procès-verbaux et (3) les pièces justificatives soient traduits. Cette décision doit être régulièrement réexaminée et doit être modifiée selon le besoin, par exemple pour refléter tout changement d'identité des représentants des salariés.

#### **Article 8 : RÉUNIONS EXTRAORDINAIRES**

- 8.1 En plus des réunions ordinaires, si la Direction Centrale fait une proposition devant être l'objet d'une consultation (telle que définie à l'article 4.9 ci-dessus), le Président du Comité Central/Comité de Division approprié pourra convoquer une réunion extraordinaire conformément à la procédure énoncée aux articles 4.8 à 4.10. Le Comité Restreint du Comité Central et/ou un Comité de Division peut demander une réunion extraordinaire avec le consentement du Président du Comité Central/Comité de Division. Tout désaccord sur la nécessité d'organiser une réunion extraordinaire sera dans un premier temps soumis au Président du Comité Central puis traitée conformément aux dispositions de l'article 21 ci-dessous relatives à la résolution des différends.

#### **Article 9 : ARTICULATION DES PROCÉDURES D'INFORMATION ET DE CONSULTATION AUX NIVEAUX NATIONAL ET EUROPÉEN**

- 9.1 Les procédures d'information et de consultation doivent être efficacement coordonnées entre elles aux niveaux national et européen. Par conséquent, la Direction Centrale déclenchera la procédure d'information et de consultation au niveau européen avant celle nationale/locale, ou simultanément. Ces procédures se dérouleront ensuite simultanément et indépendamment l'une de l'autre, de telle sorte que les prérogatives du Comité Central/des Comité de Divisions et celles des organes locaux/nationaux de représentation des salariés soient respectées. La procédure d'information et de consultation aux niveaux national/local se conformera aux dispositions prévues par la législation nationale. La procédure d'information et de consultation au niveau européen se conformera aux dispositions énoncées dans le présent Accord. Si un organe de représentation nationale/locale exprime un

avis ou met un terme à son processus avant que le Comité Central, le Comité de Division concerné, ou le Sous-Comité de Consultation n'ait mené à terme la procédure d'information et de consultation prévue par le présent Accord, cet avis pourra être pris en compte par le Comité Central/Comité de Division/Sous-Comité de Consultation (selon le cas). Toutefois, une décision ou un projet ne sera en aucun cas mis en œuvre aux niveaux européen, national ou local tant que le Comité Central, le Comité de Division ou le Sous-Comité de Consultation concerné n'aura pas eu la possibilité d'exprimer un avis et d'obtenir une réponse à cet avis de la part de la Direction Centrale conformément au processus énoncé aux articles 4.8 à 4.10 du présent Accord.

- 9.2 Afin d'éviter toute ambiguïté, le présent Accord de CEE ne remplace pas et n'affecte en rien les procédures de consultation locales impliquant les représentants des salariés pouvant se dérouler en vertu de la législation nationale. Ni le Comité Central, ni aucun des Comité de Divisions ne recevront ni ne débattront d'informations concernant des sujets d'ordre purement local/national.

#### **Article 10 : ADAPTATION**

- 10.1 En cas de modification importante de la structure d'une ou de plusieurs Divisions Industrielles en Europe, la Direction Centrale en informera le Comité Central et les Comité de Divisions. Si nécessaire, la représentation des salariés au niveau européen au titre du présent Accord sera adaptée sur des principes énoncés ci-dessous.
- 10.2 Les sociétés récemment acquises exerçant des activités dans des pays inclus dans le périmètre géographique de cet accord dans lesquels GE est déjà présente et qui sont représentés au Comité Central ou au sein d'un Comité de Division seront représentés par le(s) représentant(s) existant(s) des salariés du Comité Central/Comité de Division jusqu'à la fin de son (leur) mandat. Si le nombre de salariés de la société acquise augmente les Effectifs Pertinents dans un pays donné ou dans une division industrielle au point de donner droit à des représentants supplémentaires au Comité Central ou au sein d'un Comité de Division conformément aux conditions du présent Accord, celui-ci devra être confirmé lors de la réunion ordinaire du Comité Central/du Comité de Division (selon le cas) suivant la production du rapport annuel sur les effectifs (tel que défini à l'article 18 ci-dessous) postérieur à la conclusion de cette acquisition. Des représentants supplémentaires seront alors élus/nommés et siégeront à la prochaine réunion suivant leur nomination. En cas d'acquisition ou de cession modifiant considérablement l'empreinte européenne de GE dans son ensemble (dans le cas du Comité Central) ou d'une société de niveau un (dans le cas du Comité de Division), un rapport sur les effectifs pourra, par concertation entre le Président et le Comité Restreint pertinents, être produit avant le prochain rapport programmé sur les effectifs afin d'accélérer la mise en œuvre de toute modification du nombre et/ou de la désignation des représentants des salariés.
- 10.3 Pour les sociétés récemment acquises exerçant des activités dans des pays inclus dans le périmètre géographique de cet accord des pays de l'UE où GE n'est pas déjà présente, et qui n'ont donc pas de représentants des salariés au Comité Central ou au sein d'un ou plusieurs Comité de Divisions, la Direction Centrale organisera l'élection/la nomination d'un nombre

adéquat de représentants conformément aux termes du présent Accord, après la publication du premier rapport sur les effectifs suivant la conclusion de cette acquisition.

- 10.4 Si une société acquise dispose déjà d'un CEE, la Direction Centrale organisera une réunion avec le comité restreint du Comité Central et le comité restreint du CEE de la société nouvellement acquise afin de voir dans quelle mesure la structure de CEE GE prévue par le présent Accord devrait être adaptée afin de garantir la représentation des salariés la plus appropriée au niveau européen. En cas de désaccord persistant sur le sujet, la question sera réglée conformément à la procédure prévue par l'Article 13 de la Directive de 2009 sur les CEE (2009/38/CE).
- 10.5 Si, une société de niveau un ne remplit plus les conditions requises pour avoir un Comité de Division suite à une variation des Effectifs Pertinents, ce Comité de Division devra être dissous à l'issue de sa première réunion ordinaire programmée ou de la prochaine réunion programmée de son Comité Restreint, l'évènement le plus proche étant retenu. Toutefois, il ne pourra pas être dissous moins de 3 mois après la conclusion d'un quelconque processus de consultation en cours.
- 10.6 Si, suite à une variation des effectifs (démontrée par un rapport sur les effectifs) dans un pays donné ou une Division Industrielle précise, les formules énoncées à l'article 5 exigent une augmentation ou une diminution :
- (a) du nombre total de représentants des salariés au Comité Central ou au sein d'un Comité de Division ou
  - (b) du nombre de représentants des salariés issus d'un pays donné au Comité Central ou au sein d'un Comité de Division,

toute augmentation/diminution nécessaire devra être confirmée par la Direction Centrale lors de la prochaine réunion ordinaire programmée ou de la prochaine réunion programmée du Comité Restreint du Comité Central ou du Comité de Division concerné (selon le cas) – l'évènement survenant en premier étant retenu – suivant la publication du rapport en question sur les effectifs. Les parties devront faire tout leur possible pour faire en sorte que cette augmentation/diminution soit mise en œuvre avant la prochaine réunion ordinaire suivant la réunion durant laquelle cette confirmation a été donnée.

#### **Article 11 : COMMUNICATIONS ET PRÉSENTATION DE RAPPORTS AUX NIVEAUX LOCAL/ NATIONAL**

- 11.1 Les représentants des salariés ont l'obligation de communiquer à leurs organes constitutifs le résultat des réunions et les sujets examinés au Comité Central et aux Comité de Divisions qui pourraient affecter les salariés, sous réserve toutefois de leur obligation de confidentialité énoncée à l'article 19 ci-dessous.
- 11.2 Comme spécifié dans le présent Accord, les représentants des salariés bénéficieront d'un crédit d'heures de délégation raisonnable (payé à taux plein) afin de communiquer avec les salariés et/ou organes de représentation qui les ont élus/désignés pendant leurs heures de travail et de leur donner la possibilité d'exprimer leurs avis et leurs opinions. Le but est non seulement d'améliorer en continue le fonctionnement du Comité Central et des Comité de Divisions, mais aussi de recueillir les avis des salariés afin que ces avis puissent être

correctement communiqués à la Direction Centrale. A cette fin, les parties se concerteront et se mettront d'accord sur l'utilisation de la technologie et les systèmes de communication électronique disponibles la plus appropriée.

- 11.3 Il incombe au Comité Central et aux Comité de Divisions de faire connaître les sujets examinés lors de leurs réunions et de collaborer avec leurs Présidents respectifs pour assurer la diffusion d'un communiqué auprès des Employés concernés après chaque réunion plénière du Comité Central et/ou des Comité de Divisions. Ce communiqué doit, à tout moment, respecter les obligations de confidentialité énoncées à l'article 19 ci-dessous et s'y conformer.

#### **Article 12 : FORMATION**

- 12.1 Les membres titulaires du Comité Central et des Comité de Divisions ont droit à des formations prises en charge par la Société et en rapport avec leurs postes et responsabilités pour leur permettre de s'acquitter efficacement de leurs obligations (cela peut inclure, notamment, des cours de langue anglaise, de finance, d'économie et d'informatique). Le maximum est fixé à 10 jours durant chaque mandat de quatre ans (ou un nombre de jours supplémentaires convenu). Le temps de formation, les coûts ainsi que le contenu et la formation fournis à cette fin doivent faire l'objet d'un accord entre le Président et le Comité Restreint du Comité Central/Comité de Division concerné. Le coût des réunions liées à toute formation de cette nature sera pris en charge par la Direction Centrale de GE et/ou la Division Industrielle concernée. Les frais encourus par les représentants des salariés seront pris en charge par la direction locale/l'unité d'exploitation concernée conformément aux politiques de GE en matière de déplacements et repas (GE's T & L policies). La Direction Centrale s'assurera que les responsables des services concernés soient informés de ces frais, donnent leur accord et fournissent aux représentants des salariés les moyens d'obtenir le remboursement de ces frais ou de les facturer de façon adéquate.
- 12.2 Les heures de formation mentionnées à l'article 12.1 ci-dessus sont considérées comme du temps de travail.
- 12.3 Les suppléants ont le droit d'assister aux mêmes formations.

#### **Article 13 : PROCÈS-VERBAUX**

- 13.1 Les procès-verbaux des réunions du Comité Central et des Comité de Divisions seront rédigés par la Direction Centrale. Ils seront envoyés pour approbation au Comité Restreint concerné en anglais et dans deux autres langues si le Comité Restreint l'exige. Toutes les parties feront tout leur possible pour faire en sorte que les procès-verbaux soient approuvés conformément à l'article 6.10 ci-dessus et diffusés en temps utile, si possible, au plus tard 4 semaines après la réunion concernée.

#### **Article 14 : EXPERTS**

- 14.1 Les représentants des salariés du CEE de GE ainsi que les représentants des divers Comités Restreints seront assistés par les experts de leur choix afin d'exercer leurs fonctions, responsabilités et de s'acquitter de leurs obligations en tant que représentants des salariés du CEE, tel qu'énoncé dans le présent Accord.

- 14.2 L'identité de tout expert sera confirmée par écrit par le Comité Central et/ou les Comité de Divisions. Sous réserve des dispositions de la présente clause 14, la Société ne dispose pas de droit de veto sur le choix des experts syndicaux ou indépendants.
- 14.3 La Société prendra en charge les coûts liés à un expert pour le Comité Central et à un expert pour chacun des Comité de Divisions, y compris débours et honoraires professionnels. Avant de mandater cet expert, le Secrétaire du Comité Compétent examinera avec le Président concerné le profil de l'expert proposé, et validera la portée de sa mission et des coûts prévus par l'expert. Cette validation ne pourra être indûment refusée.
- 14.4 Tout expert potentiel sera soumis à l'obligation de signer un accord de confidentialité approprié avant d'être mandaté.

#### **Article 15 : STATUT JURIDIQUE ET PROTECTION DES MEMBRES DU CEE**

- 15.1 Tous les représentants des salariés du CEE GE, qu'ils soient élus ou nommés, doivent être employés par une entité juridique de l'une des Divisions Industrielles GE (dans le cas du Comité Central) ou au sein de la Division Industrielle concernée (dans le cas des Comité de Divisions) dans l'un des pays relevant du champ d'application du présent Accord et doivent respecter toute autre exigence de la législation du pays qu'ils représentent.
- 15.2 Un suppléant sera élu/nommé pour chaque représentant des salariés du Comité Central et chaque membre de Comité de Division conformément à la législation nationale applicable.
- 15.3 Les représentants des salariés du CEE, et leurs suppléants respectifs, seront élus ou nommés conformément à la législation et aux pratiques nationales. A défaut, les représentants des salariés du CEE de GE seront sélectionnés conformément à la procédure prévue pour l'élection ou la nomination des représentants des salariés en vertu des prescriptions subsidiaires de la législation nationale de ce pays mettant en œuvre la directive sur les CEE.
- 15.4 Les représentants des salariés du CEE et leurs suppléants seront nommés pour une période de 4 ans, mais pourront se porter candidats pour une nouvelle nomination à l'issue de ce mandat. Cependant, si un individu cesse d'être employé par une Division Industrielle de GE (et dans le cas des membres de Comité de Division, cesse d'être employé par la Division Industrielle GE qu'il a été chargé de représenter), son mandat de représentant au CEE cessera automatiquement et des dispositions appropriées devront être prises pour nommer un remplaçant le plus rapidement possible.
- 15.5 Les membres du Comité Central et des Comité de Divisions et leurs suppléants sont reconnus comme étant les représentants des salariés des Divisions Industrielles de GE en ce qui concerne tous les droits découlant de la directive sur les CEE (directive 2009/38/CE du Conseil de l'Union européenne).
- 15.6 Dans l'exercice de leurs fonctions au titre du présent Accord, les représentants des salariés du CEE de GE et leurs suppléants jouissent des mêmes protections et garanties que celles prévues pour les membres de CEE par la législation nationale de leur pays d'emploi, sous réserve du principe supérieur de protection selon lequel ils ne doivent être ni favorisés ni défavorisés ni subir de discrimination en raison de leur appartenance au Comité Central et/ou aux Comité de Divisions. En l'absence de législation nationale et sous réserve des clauses 15.7 et 15.8 ci-

dessous, la législation du pays dans lequel le représentant de la Direction Centrale est basé s'appliquera.

- 15.7 Dans le cas où la Société envisage de lancer une procédure disciplinaire formelle à l'encontre de tout représentant des salariés du CEE de GE, dont l'issue pourrait éventuellement comprendre un licenciement sans préavis, la Direction Centrale informera, avant la conclusion de ladite procédure et à titre d'information uniquement, le Comité Restreint du Comité Central et/ou du Comité de Division dont le représentant des salariés est membre. Toute information communiquée par la Direction Centrale dans ce contexte doit être considérée comme strictement confidentielle.
- 15.8 Sous réserve de toute législation et de tout accord nationaux applicables, aucun représentant des salariés (afin d'éviter toute ambiguïté, y compris les membres du Groupe Spécial de Négociation ayant participé à la négociation du présent accord, mais à l'exclusion des suppléants) ne sera inclus dans une procédure de licenciements collectifs que, pour des raisons autres que :
- (i) la fermeture du site sur lequel est basé le représentant des salariés ;
  - (ii) si tous les salariés exerçant la même fonction que celle du représentant des salariés sur le même site sont aussi licenciés pour motif économique ; et/ou
  - (iii) si le représentant des salariés se porte volontaire au départ dans le cadre d'un licenciement économique.

Cette restriction s'appliquera pendant toute la durée du mandat du représentant des salariés et pour une durée d'un an à compter de la date à laquelle il cesse de remplir les fonctions de représentant des salariés.

## **Article 16 : ADMINISTRATION**

- 16.1 Les représentants des salariés du CEE doivent disposer de tous les moyens nécessaires pour exercer leurs droits découlant de la Directive sur les CEE en vue de représenter collectivement les intérêts des Employés et de s'acquitter de leurs fonctions et obligations établies dans le cadre du présent accord.

Ils doivent en particulier bénéficier d'un nombre raisonnable d'heures libres rémunérées afin d'assister à toutes les réunions du Comité Central et de Comité de Division (selon le cas), d'accomplir d'autres tâches ou d'assumer d'autres responsabilités dévolues à leur statut de représentants des salariés au titre du présent Accord, dans la mesure où cela sera raisonnablement nécessaire.

Le coût des réunions liées au Comité Central et aux Comité de Divisions sera pris en charge par la Direction Centrale de GE et/ou la Division Industrielle concernée.

Les frais de déplacement et repas seront pris en charge par la direction locale/l'unité d'exploitation concernée conformément à l'article 17 ci-dessous.

La Direction Centrale veillera à ce que les responsables des services concernés soient informés de ces frais, donnent leur accord et fournissent aux représentants des salariés les moyens

d'obtenir le remboursement de ces frais ou de les facturer de façon adéquate conformément à l'article 17 ci-dessous.

## **Article 17 : MOYENS**

- 17.1 Les représentants des salariés du CEE bénéficieront du soutien matériel et financier requis pour leur permettre de s'acquitter de leurs obligations au titre du présent Accord. Cela comprendra la mise à disposition d'installations matérielles, l'accès à des espaces de travail privés, un soutien logistique, des fournitures de bureau, des équipements (y compris PC ou ordinateur portable, panneaux d'affichage, matériel de photocopie) et l'accès à des systèmes sécurisés (téléphone, intranet, courrier électronique). GE ne tentera de capter ni de surveiller aucune forme de communication utilisée par les membres du CEE alors qu'ils exercent leurs fonctions conformément au présent Accord, sauf si celle-ci est déclenchée automatiquement par les logiciels standards de sécurité informatique de la société et/ou par d'autres processus qui sont en place en vue de protéger les systèmes informatiques de la société ainsi que les données qu'ils contiennent.
- 17.2 Chacun des représentants des salariés du CEE recevra une carte de crédit d'entreprise lui permettant de couvrir les frais encourus pour assister aux réunions du Comité Central, du Comité de Division et/ou (si nécessaire) aux réunions extraordinaires (à savoir, hôtel, transport et billets d'avion). Ces frais seront pris en charge par la direction locale/ l'unité d'exploitation concernée conformément aux politiques de GE en matière de remboursements de frais. Le remboursement de tout autre frais nécessite l'approbation préalable du Président du Comité Central ou du Président du Comité de Division (selon le cas).
- 17.3 Les représentants des salariés du CEE bénéficient également d'un nombre raisonnable d'heures rémunérées durant les heures de travail pour assumer les obligations qui leur incombent en vertu du présent Accord. Lorsque les représentants des salariés sont tenus de participer à des réunions de communications avec les salariés concernés dans le cadre de leurs fonctions et responsabilités, GE fournira aux représentants des salariés les équipements et le temps (rémunéré) raisonnablement nécessaires pour ce faire. Le temps consacré aux réunions et aux déplacements est considéré comme des heures de travail ordinaires.

## **Article 18 : CALCUL DES EFFECTIFS**

- 18.1 Le rapport sur les effectifs, qui se trouve à l'Annexe [D] du présent Accord, indique le nombre total effectif (par opposition aux effectifs ETP – équivalents temps plein) de tous les salariés directement employés dans chaque Division Industrielle de chaque pays relevant du champ d'application du CEE GE au 2 janvier 2018. Ces données sur les effectifs serviront à calculer le nombre et la répartition géographique des représentants des salariés conformément aux formules figurant à l'article 5 ci-dessus. À cet effet, les effectifs de la société « Industrial Solutions » seront exclus au motif que la vente de cette société a déjà été provisoirement convenue et que cette vente devrait être finalisée avant que la nouvelle structure du CEE ne soit opérationnelle.

Ce rapport sur les effectifs sera ensuite actualisé tous les deux ans et indiquera le nombre effectif de tous les employés comme définis à l'Article 3.5 ci-dessus à la date du 2 janvier (le « **Rapport sur les Effectifs** »). Le nombre de salariés figurant dans ce rapport (les « **Effectifs Pertinents** ») est celui qui servira de base à tous les calculs requis en vertu du présent Accord.

## **ARTICLE 19 : Informations Confidentielles**

- 19.1 La structure du CEE de GE a pour objectif de fonctionner dans un esprit d'ouverture facilitant un libre échange de points de vue. Cependant, tout en respectant le droit des salariés et de leurs représentants d'accéder à l'information, il est reconnu que la Direction Centrale a la responsabilité de ne pas divulguer publiquement certaines informations relatives à ses activités, clients et/ou salariés qui peuvent être confidentielles en raison notamment, mais non exclusivement, de leur nature commerciale et/ou légale. (« Informations Confidentielles »).
- 19.2 Dans la mesure du possible, la Direction Centrale communiquera des Informations Confidentielles aux représentants des salariés du CEE, et lorsque de telles informations seront communiquées, le Président concerné soulignera leur caractère confidentiel auprès des représentants des salariés afin qu'elles ne soient ni utilisées ni communiquées à l'extérieur du Comité Central ou du Comité de Division (selon le cas). Le Président expliquera également les raisons pour lesquelles les Informations doivent être traitées de manière confidentielle. Le cas échéant, des Informations Confidentielles pourront être communiquées au moyen d'une data room (par exemple une « box ») afin qu'il soit possible de les visualiser, mais impossible de les copier ou de les diffuser.
- 19.3 Les représentants des salariés du CEE s'engagent à n'utiliser et à ne communiquer aucune Information Confidentielle (-en-dehors du Comité Central et/ou du Comité de Division – selon le cas – ou indirectement à une tierce partie extérieure). Cette obligation est sans préjudice du droit qu'a tout représentant des salariés du CEE de GE d'exprimer une inquiétude relative à l'intégrité en vertu des politiques et procédures applicables de GE (par exemple, déposer plainte auprès du médiateur en vertu de la politique de GE « Integrity: the spirit and letter of our commitment » – Intégrité : l'esprit et la lettre de notre engagement) et conformément aux exigences légales applicables.
- 19.4 Les représentants des salariés du CEE pourront partager des informations confidentielles avec les représentants des salariés au niveau local et/ou experts qui sont eux-mêmes assujettis à une obligation de confidentialité dans la mesure où cette information est pertinente dans le cadre de leurs fonctions/mandats. Le Président du Comité Central ou, le cas échéant, du Comité de Division, informera par avance les représentants du CEE si les informations fournies ne sont pas de nature à être partagées avec leur représentants locaux et/ou expert. Il pourrait être demandé aux représentants des salariés du CEE de retarder le partage de certaines informations confidentielles avec les représentants des salariés au niveau local et/ou experts pour une certaine durée, celle-ci étant précisée en amont, aux fins de permettre l'implication d'interlocuteurs internes et d'aligner la communication au niveau locale avant sa transmission au niveau local.
- 19.5 Cette obligation de confidentialité, telle que définie au présent article 19, subsiste tant que l'information reste confidentielle, même une fois que le mandat d'un représentant des salariés est terminé ou que son emploi chez GE a cessé, ou que la nomination d'un expert a pris fin. Elle ne cesse que si l'information tombe dans le domaine public sans que le représentant des salariés (ou l'expert) n'ait manqué à son obligation de confidentialité, ou si le Président du Comité Central ou du Comité de Division (selon le cas) consent expressément par écrit à ce que l'information soit communiquée.

Toute violation de cette obligation relative aux Informations Confidentielles peut conduire à l'exclusion du représentant des salariés du CEE de toute future participation à une réunion du comité auquel il/elle appartient. Cette violation pourrait également être considérée comme une faute professionnelle pouvant découler sur une sanction disciplinaire y compris licenciement conformément à la législation locale/nationale applicable en la matière. De même, toute personne autre qu'un salarié (un expert, par exemple) qui manque à son obligation de confidentialité sera exclue de toute future réunion et fera l'objet de sanctions appropriées conformément au droit applicable.

- 19.6 Il est également reconnu que la Direction Centrale a la responsabilité de ne pas divulguer des informations confidentielles sensibles (« Informations Confidentielles Sensibles »). Sont considérées comme telles les informations commerciales tarifaires, informations protégées ou confidentielles relatives aux activités ou aux affaires de GE et/ou de ses sociétés, si cette divulgation est susceptible de nuire à l'image, aux intérêts financiers, industriels ou commerciaux de GE, à ses sociétés ou des parties tierces avec lesquelles GE entretient une activité commerciale. Ceci s'applique également à la diffusion d'information qui pourrait contrevenir à des règles boursières, à toute autre exigence réglementaire ou légale, ou à toute obligation de confidentialité expresse ou implicite imposée à GE ou à ses sociétés. Sur demande, la Direction Centrale expliquera les raisons pour lesquelles les informations doivent être traitées de manière confidentielle sensible en tenant compte de critères objectifs.

## **Article 20 : DURÉE DE L'ACCORD**

- 20.1 Le présent Accord entre en vigueur à la date de sa signature et reste en vigueur pendant une période initiale de 4 ans.
- 20.2 Sous réserve qu'aucun préavis de dénonciation n'ait été formulé conformément à l'article 20.3 ci-dessous, le présent Accord sera automatiquement renouvelé au terme de la période initiale. Sauf préavis de dénonciation déposé au préalable, le présent Accord doit être réexaminé par la Direction Centrale et par les représentants des salariés du Comité Central 3 mois avant l'expiration de la Période initiale et, par la suite, tous les 4 ans, afin de déterminer s'il est nécessaire d'en modifier les dispositions.
- 20.3 L'une ou l'autre des parties peut dénoncer le présent Accord moyennant l'envoi d'un préavis écrit de 6 mois à l'autre partie, la date d'expiration dudit préavis ne pouvant pas être antérieure à la date d'expiration de la période initiale. Dans le cas des représentants des salariés, un préavis ne peut être donné que si au moins 50 % plus 1 des représentants des salariés au sein de la structure CEE dans son ensemble (y compris les membres du Comité Central et de chacun des Comité de Divisions) votent en ce sens. Afin d'éviter toute ambiguïté, en pareilles circonstances, chaque représentant des salariés aura droit à une voix, qu'il siège au Comité Central, à un Comité de Division, ou aux deux.
- 20.4 Si un préavis de dénonciation est déposé et qu'aucun accord ne peut être conclu au cours de la période de préavis, les dispositions du présent Accord, sous réserve de toute obligation de confidentialité continue, seront dissoutes et remplacées par les prescriptions subsidiaires telles que stipulées par la **réglementation TICE** (ou, en cas de modification du représentant

désigné de la Direction Centrale conformément à l'article 1.4 ci-dessus, comme stipulé par la législation applicable du pays dans lequel le nouveau représentant désigné est basé).

#### **Article 21 : Résolution des différends**

- 21.1 En cas de différend résultant des dispositions et/ou du fonctionnement du présent Accord ou ayant un lien avec ceux-ci, les parties feront des efforts raisonnables pour tenter de résoudre le différend de bonne foi au moyen de discussions constructives. Si ce différend reste sans solution, la Direction Centrale et le Comité Restreint du Comité Central et/ou du Comité de Division devront se rencontrer en personne avant que l'une ou l'autre des parties ne puisse chercher à entamer une quelconque forme de procédure judiciaire, que cette procédure ait lieu devant le Comité central d'arbitrage ou non.
- 21.2 Si ce différend n'est toujours pas résolu après la rencontre en personne décrite à l'article 21.1 ci-dessus, l'une ou l'autre des parties pourra alors saisir le tribunal compétent approprié pour examiner le différend en vertu de la législation britannique applicable, (ou, en cas de modification du représentant désigné de la Direction Centrale conformément à l'article 1.4 ci-dessus, en vertu de la législation applicable du pays dans lequel le nouveau représentant désigné est basé), à condition que la majorité des membres du Comité Central ou des membres du Comité de Division (selon le cas) aient voté en faveur de cette saisine.