

ACCORD

SUR LA PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS CHEZ WILSONART EUROPE

entre

Wilsonart Europe

et le

le Groupe Spécial de Négociation (« GSN »)

PREAMBULE

Compte tenu des activités européennes de Wilsonart, les parties contractantes se mettent d'accord pour constituer le Comité d'entreprise européen (CEE) de Wilsonart, organe d'information, de conseil et de consultation de tous les travailleurs employés par des entreprises européennes du Groupe Wilsonart. Resopal GmbH, en sa qualité de Direction centrale, et le CEE, entretiennent le dialogue en s'appuyant sur des relations de confiance mutuelle. Par le présent Accord, les deux parties espèrent favoriser la collaboration entre la Direction centrale, les directions qui lui sont subordonnées et les représentations des travailleurs européens, et engager un dialogue constructif au niveau européen.

Le présent Accord ne remettra pas en cause les droits légaux ou autres droits nationaux à l'information et à la consultation.

§ 1 Champ d'application / Définitions

1. Le présent Accord s'appuie sur la Directive UE 2009/38/CE sur la constitution des comités d'entreprise européens. Dans la mesure où le Groupe Wilsonart entre dans le champ d'application de ladite directive, cette dernière s'applique à lui. Les entreprises qui le constituent actuellement sont les entreprises sises dans les États-membres de l'Union européenne et de l'Espace économique européen indiquées à l'annexe 1 au présent Accord. Le présent Accord s'applique aussi aux entreprises entrant dans le champ d'application de la directive susmentionnée et dont une entreprise du Groupe Wilsonart acquerra à l'avenir plus de 50 % des parts.

Les entreprises de Grande-Bretagne entrent actuellement dans le champ d'application de l'Accord. Dès que la sortie de la Grande-Bretagne de l'Union européenne sera juridiquement effective, les sites de production britanniques ne relèveront plus du champ d'application de cet Accord à moins que, dans le cadre de sa sortie de l'Union européenne, la Grande-Bretagne ne décide de la prorogation de la directive européenne 2009/38/CE ou du maintien, dans des conditions équivalentes, des droits des travailleurs européens, au-delà de sa sortie. Si la Grande-Bretagne décide d'une prorogation, sous quelque forme que ce soit, les sites de production de Grande-Bretagne demeureront dans le champ d'application du présent Accord. À défaut de prorogation, les sites de production de Grande-Bretagne ne feront plus partie du CEE dès que la sortie de la Grande-Bretagne de l'Union européenne sera juridiquement effective. Pour autant, même s'ils n'ont pas de droit de vote, les représentants nationaux de la Grande-Bretagne pourront continuer de participer aux séances du CEE en tant qu'invités, dans le but de se tenir informés.

Ce droit s'éteint au plus tard à la fin du mandat, conformément au § 4.1, voire plus tôt si le mandat est interrompu prématurément.

2. Au sens de la Loi allemande relative aux comités d'entreprise européens (EBRG), la Direction centrale est Resopal GmbH.
3. Au sens du présent Accord, on entend par travailleurs les employés tels que définis par la législation applicable dans les différents pays.
4. Au sens du présent Accord, on entend par États-membres les États-membres de l'Union européenne et de l'Espace économique européen.

§ 2 Composition du Comité d'entreprise européen de Wilsonart

1. Chaque État-membre dans lequel une entreprise du Groupe Wilsonart est présente et emploie **au moins 50 personnes** désigne un représentant des travailleurs (représentant national) qui siègera au CEE. Celui-ci est **désigné par l'entreprise du pays ayant le plus grand nombre de collaborateurs.**
2. La désignation d'autres représentants des travailleurs au CEE dépend du nombre de travailleurs dans chacun des États-membres :

Représentants des travailleurs supplémentaires au CEE	
> 100 travailleurs	Un représentant supplémentaire
> 200 travailleurs	Deux représentants supplémentaires
> 300 travailleurs	Trois représentants supplémentaires
> 400 travailleurs	Quatre représentants supplémentaires

Le nombre maximal de représentants (national + travailleurs) pouvant être détachés au CEE par un même pays est de 5. Chaque représentant des travailleurs a un suppléant. Il ne peut y avoir plus de 4 suppléants. Actuellement, cela signifie que la France et l'Allemagne élisent 4 suppléants au CEE, et le Royaume-Uni 1 suppléant. Les dispositions nationales en vigueur s'appliquent à tous les représentants et à leurs suppléants.

3. L'actuelle répartition des sièges est indiquée à l'annexe 2 au présent Accord.
4. En cas d'introduction de nouvelles entreprises et en cas de développement d'entreprises appartenant au Groupe Wilsonart conformément au § 1, point 1, phrase 3 du présent Accord, les représentants nationaux sont désignés conformément aux dispositions susmentionnées et intégrés au Comité d'entreprise européen de Wilsonart.

§ 3 Désignation ou élection des membres du Comité d'entreprise européen de Wilsonart

1. La désignation des représentants nationaux au Comité d'entreprise européen de Wilsonart s'effectue selon les dispositions nationales applicables.
2. DISPOSITION APPLICABLE EN FRANCE : Si un ou plusieurs organes nationaux de représentation des travailleurs (syndicats) existent dans un État-membre, ceux-ci désigneront leurs représentants avant la séance, sous réserve que cela soit prévu par les réglementations locales. PAR AILLEURS : Si un organe national de représentation des travailleurs existe dans un État-membre, celui-ci élira les représentants nationaux du CEE devant être désignés par ce pays, sous réserve que cela soit prévu par la législation locale.
3. Les représentants nationaux et des travailleurs au CEE **ne peuvent être que des représentants des travailleurs** librement élus ou désignés et employés par l'une des entreprises du Groupe Wilsonart.
4. L'élection des suppléants se déroule conformément au processus électoral défini au § 3.2. Dans les cas où plusieurs suppléants sont élus ou désignés pour un pays donné et s'il n'existe aucune disposition légale quant à leur hiérarchisation, il convient d'établir une liste hiérarchisant les suppléants. Cette hiérarchisation reflète l'ordre dans lequel les suppléants interviennent.

5. Dès lors que les séances du CEE sont organisées dans leur pays, les suppléants peuvent y participer même s'ils n'ont pas de droit de vote.
6. Si un représentant quitte prématurément ses fonctions, son suppléant désigné ou celui qui arrive en premier dans l'ordre hiérarchique occupe son poste pendant la durée restante de son mandat. Un nouveau suppléant est désigné ou élu pour remplacer le suppléant occupant cette fonction, de sorte que le nombre de suppléants reste constant.
7. Après la nomination des représentants nationaux au CEE, les représentations nationales des travailleurs informent immédiatement la Direction centrale de leurs noms ainsi que des noms des suppléants, de même que de tout changement apporté aux représentants nationaux ou aux suppléants.

§ 4 Mandat

1. En règle générale, la durée du mandat au CEE est de 4 ans.
2. Le mandat d'un représentant national ou des travailleurs prend fin prématurément :
 - a. en cas de démission,
 - b. en cas de résiliation du contrat de travail conclu avec l'entreprise de Wilsonart Europe qui l'emploie, à moins qu'une autre entreprise de Wilsonart Europe du même État-membre ne prolonge le contrat de travail en question,
 - c. si l'entreprise qui emploie le représentant national ou des travailleurs au CEE quitte le Groupe Wilsonart Europe, ou si cette entreprise sort du champ d'application de la directive européenne 2009/38/CE sur la constitution des comités d'entreprise européens.

§ 5 Présidence

Les membres du CEE élisent un Président et un Vice-président. Sur décision du CEE, la Présidence peut être assurée par le Président et le Vice-président selon une alternance annuelle. Dans ce cas, le CEE de Wilsonart communique immédiatement à la Direction centrale le nom et les coordonnées du Président, de son Vice-président et de toute éventuelle alternance, ainsi que des changements correspondants.

§ 6 Comité exécutif

1. Le CEE forme un Comité exécutif constitué du Président et du Vice-président du CEE. Dans la mesure où la complexité ou les compétences techniques nécessaires l'exigent, trois assesseurs peuvent aussi siéger, au cas par cas, au sein du Comité exécutif. Ces assesseurs doivent être des membres ordinaires du CEE ; ils sont choisis d'un commun Accord par le Président et le Vice-président.
2. Le Comité exécutif aura pour interlocuteur permanent un représentant mandaté par la Direction centrale. En cas d'empêchement, cet interlocuteur peut charger un remplaçant d'accomplir les tâches qui lui incombent.
3. Le Comité exécutif a notamment pour tâches :
 - a. l'exécution des fonctions administratives du CEE en collaboration avec la Direction centrale ;

- b. entre les séances du CEE, le contact avec les représentants nationaux et des travailleurs ; le Comité exécutif encourage les membres du CEE à participer activement au travail du CEE ;
 - c. déterminer les dates, heures et lieux des séances en concertation avec l'interlocuteur désigné par la Direction centrale ;
 - d. la détermination, pour les représentants nationaux et des travailleurs, des points à l'ordre du jour des assemblées annuelles ;
 - e. la définition de l'ordre du jour des séances avec Wilsonart ;
 - f. la vérification de la conformité du contenu en amont de l'adoption du procès-verbal par le CEE.
 - g. si des circonstances exceptionnelles telles que définies au § 9 du présent Accord surviennent, la réception d'informations de Wilsonart ;
 - h. la discussion et la détermination, avec la Direction centrale, des représentants travailleurs et du représentant national devant participer au processus d'information et de consultation en cas de circonstances exceptionnelles telles que définies au § 9 du présent Accord ;
 - i. la discussion et, le cas échéant, la décision, avec la Direction centrale, concernant la participation d'experts afin d'assister, si nécessaire, le Comité exécutif/ le CEE, notamment en cas de circonstances exceptionnelles telles que définies au § 9 du présent Accord ;
 - j. la discussion avec la Direction centrale du calendrier des consultations en cas de circonstances exceptionnelles telles que définies au § 9 du présent Accord ;
 - k. l'examen des changements nécessaires dans la composition du CEE ,
 - l. l'information constante et continue des employés travaillant dans des États-membres qui n'ont pas leurs propres représentants des travailleurs et des représentants nationaux, dans le cadre de ce qui est nécessaire au sujet des points abordés par le CEE et lors des séances de Wilsonart et du CEE.
 - m. tenter de résoudre les conflits en rapport avec la mise en œuvre du présent Accord, en concertation avec la Direction centrale, et notamment garantir que les membres du CEE puissent remplir les obligations qui leur incombent dans le cadre du présent Accord.
4. Le Président et, en cas d'empêchement, son Vice-Président, font part de leurs déclarations d'intention et de volonté et des décisions du CEE et du Comité exécutif. Dans le cas des déclarations d'intention et de volonté de la Direction centrale, le Président est le destinataire autorisé. S'il est empêché, son Vice-Président est le destinataire autorisé.
5. Afin de permettre l'exécution en bonne et due forme de ses tâches, le Comité exécutif est en droit d'organiser ses propres séances entre deux séances du CEE, et après en avoir informé la Direction centrale.
6. Le Comité exécutif sera être informé des évolutions et changements globaux concernant le Groupe Wilsonart et de leurs incidences sur Wilsonart Europe.

§ 7 Règlement intérieur

Afin de régler d'autres questions de procédure en lien avec les tâches qui lui incombent dans le cadre du présent Accord, le CEE peut élaborer un règlement intérieur écrit.

§ 8 Séances et tâches du CEE de Wilsonart

1. En concertation avec la Direction centrale, le CEE se réunit au moins **une fois par an pendant 4 jours** (en règle générale, 1 séance de 2 jours, précédée d'une journée de préparation et suivie d'une journée de débriefing). Chaque année, il est possible d'organiser une séance supplémentaire avec l'Accord préalable de la Direction centrale. Cela ne porte pas atteinte à la possibilité de prévoir des séances extraordinaires dans les conditions prévues au § 9.
2. Afin de préparer ces séances et d'en faire le débriefing, les membres du CEE qui y participent peuvent en principe organiser leurs propres séances si nécessaire. Celles-ci ont toujours lieu immédiatement avant et après les séances ordinaires ou extraordinaires et au même endroit.
3. La convocation à une séance et la définition de l'ordre du jour sont assurées par le Président du CEE, en concertation avec l'un des représentants désignés par la Direction centrale. Outre les membres du CEE, d'autres représentants mandatés par la Direction centrale participent aux séances. En fonction de l'objet des séances, d'autres représentants de l'employeur peuvent être invités.

L'expert du syndicat tel que défini au § 11 y participe en qualité d'invité permanent. L'expert indépendant tel que défini au § 11 ne participe aux séances du CEE qu'en cas de besoin, dans les conditions stipulées au § 11 du présent Accord. Sous réserve d'avoir obtenu l'Accord préalable de la Direction centrale, le CEE est par ailleurs en droit d'inviter des intervenants extérieurs dotés de compétences spécifiques en rapport avec l'objet de la discussion.

4. Dans le cadre de ses séances ordinaires, l'information, la consultation et le conseil du CEE portent sur les questions suivantes, ayant une dimension transnationale en Europe, et concernant des États-membres de l'Union européenne et de l'Espace économique européen où Wilsonart Europe a des entreprises :
 - a. la structure ainsi que la situation économique et financière de Wilsonart Europe,
 - b. l'évolution probable des activités, de la production et des ventes,
 - c. la situation et l'évolution probable de l'emploi sur la base des rapports,
 - d. les évolutions majeures concernant le personnel et les affaires sociales,
 - e. les informations sur les accidents du travail,
 - f. les changements apportés aux conditions de travail et à la protection de la santé,
 - g. les programmes d'investissement,
 - h. l'introduction de nouvelles méthodes de travail et de nouveaux procédés de production,
 - i. les questions de sécurité de l'emploi et les questions liées à la santé, de même que la protection de l'environnement dans l'entreprise.

5. Le Comité exécutif sera informé des évolutions et changements globaux concernant le Groupe Wilsonart et de leurs incidences sur Wilsonart Europe.
6. Au-delà des questions d'information, de consultation et de conseil susmentionnées, le CEE peut suggérer d'autres sujets ayant une grande importance au niveau européen pour les travailleurs des États-membres et devant faire l'objet d'une discussion avec la Direction centrale dans le cadre du CEE.
7. Chaque année, le CEE reçoit un rapport rédigé par le Groupe Wilsonart qui comporte des informations sur l'évolution attendue des activités, dont les stratégies et projets d'investissement, organisées par pays et par site, sur la production et la vente, la situation économique et financière de Wilsonart ainsi que la situation actuelle de l'emploi et sa probable évolution. Ce rapport contient des informations et une présentation détaillée sur l'exercice précédent de Wilsonart Europe, de même qu'une explication de la stratégie commerciale pour l'exercice en cours et l'exercice suivant.

Wilsonart transmet le rapport au CEE une fois que ses résultats financiers ont été publiés. Le rapport doit être transmis au moins 5 semaines avant la séance ordinaire suivante du CEE, en langues allemande, anglaise et française. Conformément aux dispositions prévues au § 11 du présent Accord, le CEE est en droit d'examiner le rapport attentivement et dans le détail et peut, pour ce faire, demander l'assistance d'un ou plusieurs experts. Le CEE, ou l'expert agissant en son nom, peut, dans le respect des législations applicables, exiger les informations complémentaires nécessaires pour se familiariser avec la question abordée dans le rapport et préparer la prise de position qu'il présentera à la Direction centrale. Il est prévu que le CEE expose son point de vue et que, juste après la séance du CEE ou au plus tard une semaine après, il présente à la Direction centrale son avis au sujet des points relevant de sa compétence qui ont été abordés dans le rapport. La Direction centrale examinera l'avis du CEE et fera parvenir une réponse au CEE dans les 3 mois.

Le projet de procès-verbal de chaque réunion plénière est établi dans la langue de chacun des pays représentés au sein du CEE de Wilsonart, sous la responsabilité du Comité exécutif qui présente le projet à la Direction centrale pour vérification ainsi que pour d'éventuelles corrections.

Un projet succinct de la discussion est établi obtenu au terme de chaque demi-journée de séance plénière. Ce document sert de base à la rédaction du procès-verbal définitif du CEE.

Le procès-verbal accompagné des documents présentés en séance est ensuite envoyé par le Comité exécutif aux membres titulaires et suppléants ainsi qu'à la Direction centrale. Le procès-verbal est approuvé par les membres du CEE lors de l'Assemblée générale suivante.

8. Une entreprise extérieure choisie par le CEE sera chargée de la traduction du procès-verbal. Le coût de cette prestation sera pris en charge par la Direction de l'entreprise.
9. La langue de la conférence est l'allemand. Actuellement, il y a une traduction en allemand, français et anglais. Par conséquent, les contributions à la discussion sont traduites. Si d'autres pays devenaient membres du CEE, leurs langues seraient également traduites, à moins que les représentants nationaux en question ne maîtrisent l'une des autres langues et déclarent renoncer à la traduction dans leur langue nationale.
10. Les réunions ont lieu sur les différents sites des entreprises du Groupe. Les modalités précises sont arrêtées par le CEE de Wilsonart et la Direction centrale.

11. Les membres du CEE de Wilsonart rendent compte aux représentations nationales et locales des travailleurs des entreprises de Wilsonart au sujet du contenu et de l'issue des informations et des échanges de vues lors de la séance.

§ 9 Circonstances exceptionnelles

1. Des circonstances exceptionnelles sont réunies lorsque Wilsonart Europe envisage de procéder à des changements susceptibles de constituer un inconvénient majeur pour l'ensemble du personnel ou une grande partie du personnel dans plus d'un État-membre. C'est également le cas **lorsque les changements prévus dans un État-membre sont tellement importants qu'ils auront forcément une incidence notable sur les effectifs des autres États-membres.** En font notamment partie :
 - a. le déplacement, la délocalisation ou la fermeture de sociétés, d'entreprises ou de parties essentielles de l'entreprise,
 - b. les licenciements collectifs, conformément aux dispositions applicables dans l'État-membre concerné,
 - c. le départ d'une entreprise du Groupe Wilsonart,
 - d. les changements structurels, dans le sens de la phrase 1.
 - e. **la survenance d'un accident du travail majeur lourd de conséquences sur la santé des travailleurs et la viabilité de l'entreprise européenne.**

Dans ces cas, entre deux séances ordinaires, Wilsonart doit en **informer immédiatement le Comité exécutif.**

2. Dans l'un des cas susmentionnés, la Direction centrale ou le Comité exécutif, peut aussi décider, en toute équité, s'il est nécessaire de convoquer une séance extraordinaire du CEE ou du Comité exécutif. Lorsque le Comité exécutif décide de convoquer une séance extraordinaire, il doit se concerter avec la Direction centrale en amont de la convocation. Les questions purement locales concernant des décisions prises localement ne nécessitent une procédure de consultation que si la Direction centrale en a décidé ainsi en concertation avec la représentation nationale des travailleurs.

La décision de convoquer une séance extraordinaire du CEE ou du Comité exécutif doit être prise dans un délai de deux semaines suivant la communication, par la Direction centrale, conformément au point 1. Elle doit aussi être communiquée aux autres parties dans le même délai. La séance en question doit avoir lieu dans les meilleurs délais – en fonction de la question – et, dans tous les cas, dans les 4 semaines.
3. Dans le cas de décisions stratégiques concernant l'ensemble du Groupe européen et ayant des incidences au niveau local, le CEE est informé dans un même temps que les représentations locales des travailleurs ; la Direction centrale détermine l'ordre des informations communiquées en fonction de leur objet.
4. Si un État-membre concerné par la mesure envisagée n'a pas de représentant au CEE en raison des seuils fixés au § 2 al. 1 de l'accord, il est en droit de faire appel à un représentant des travailleurs de cet État-membre pour le représenter au CEE.

5. Lors d'une séance extraordinaire convoquée en vertu du point 1, la Direction centrale tiendra compte de la teneur des consultations avec le CEE ou le Comité exécutif dans le cadre d'un examen en vue de la prise de décision et en informera le Comité exécutif en amont de la mise en œuvre de la mesure. La Direction centrale explique sa décision au sujet des suggestions et prises de position du CEE par écrit dans un délai maximum de 3 mois. La Direction centrale ne mettra en œuvre des mesures qu'à l'issue de la procédure de consultation avec le CEE, autrement dit au terme des délais prévus aux points 1 et 2.
6. Au-delà des questions d'information, de consultation et de conseil susmentionnées, le CEE peut suggérer d'autres sujets ayant une grande importance au niveau européen pour les travailleurs du Groupe Wilsonart et devant faire l'objet d'une discussion avec la Direction centrale dans le cadre du CEE.

§ 10 Information, consultation et conseil

1. Information et consultation font référence aux informations destinées au CEE et au dialogue entre les membres du CEE et la Direction centrale. L'information et la consultation ont en principe lieu lors des séances du CEE.
2. La date, la forme et le contenu doivent permettre au CEE d'examiner les incidences attendues pour le personnel de Wilsonart et d'en discuter.
3. Le CEE de Wilsonart est en droit de prendre position à tout moment et de présenter son avis à la Direction centrale.
4. Le Comité exécutif sera informé des évolutions et changements globaux concernant le Groupe Wilsonart et de leurs incidences sur Wilsonart Europe

§ 11 Experts

1. Pour remplir les obligations et assumer les responsabilités qui lui sont imposées par le présent Accord, le CEE peut se faire assister de deux experts de son choix (un d'industriAll et un indépendant, comme indiqué ci-dessous), et ce dans les conditions fixées ci-après. Les experts sont organisés en deux catégories : les experts « du syndicat (industriAll) » et les experts « indépendants ».
2. Dans le cas de l'expert du syndicat, il s'agit du représentant compétent pour industriAll.
En vertu du § 8 du présent Accord, l'expert du syndicat est l'invité permanent lors des séances du CEE. À la demande du Comité exécutif, il soutient par ailleurs le CEE à remplir les obligations et assumer les responsabilités qui lui sont imposées par le présent Accord.
3. Si besoin, le CEE peut aussi recourir à un expert indépendant dont les connaissances et les compétences pourraient lui être nécessaires pour remplir l'une des missions découlant du présent Accord. Les dispositions suivantes s'appliquent à son intervention :

Ces deux types d'experts sont confirmés par écrit et sont tenus de respecter l'obligation de confidentialité définie dans l'Accord. L'entreprise n'a aucun droit d'opposition quant au choix de l'expert du syndicat ou de l'expert indépendant.

L'entreprise doit assumer les dépenses de l'expert du syndicat de même que les honoraires usuels et dépenses de l'expert indépendant, que ceux-ci auront engagées dans l'exercice de leur fonction sur la base de devis préalablement soumis et validés.

- a. Un expert indépendant ne participe pas régulièrement aux séances du CEE. Il ne sera convié qu'en cas de demandes particulières ou pour discuter de certains sujets et pourra, le cas échéant, intervenir sur une base horaire.
 - b. Un expert indépendant intervient à la demande du CEE afin d'apporter son aide sur des questions spécifiques, telles que des points techniques, économiques, comptables, sociaux ou juridiques, ou encore des questions concernant les conditions de travail.
 - c. Avant la désignation d'un expert indépendant, le CEE ou le Comité exécutif doit communiquer à la Direction centrale l'identité de l'expert retenu, les détails concernant l'aide qu'il doit apporter ainsi qu'un devis, et
 - d. La Direction centrale doit donner son Accord sur les coûts en fonction du devis proposé. Elle ne doit pas s'y opposer sans motif valable.
4. La Direction centrale peut communiquer d'autres informations afin de renforcer le soutien apporté au CEE, et peut notamment mettre à sa disposition d'autres employés bien informés de Wilsonart et proposer d'autres personnes susceptibles de faire office d'expert compétent. Le CEE doit prendre ces informations et suggestions en considération.
5. Le CEE et la Direction centrale doivent collaborer dans le but d'appliquer les principes ci-dessus et permettre une approche efficace et rentable et, dans le même temps, maintenir à un minimum tout retard dans le processus en question.

§ 12 Répartition des voix

Lors des élections, chacun des représentants nationaux dispose d'une voix. Sur décision du Comité exécutif, les élections peuvent s'effectuer à bulletin secret.

§ 13 Quorum et prise de décisions

1. Le quorum du CEE est atteint dès lors que la moitié de ses membres représentant la majorité des employés de Wilsonart dans le cadre de l'Accord sont présents.
2. Les décisions du CEE et du Comité exécutif sont prises à la majorité des membres présents (majorité absolue).

§ 14 Conditions de travail du CEE

1. Conformément aux dispositions applicables dans les différents pays-membres du CEE, la Direction centrale garantit aux membres du CEE et du Comité exécutif tels que définis ci-après des conditions de travail leur permettant la bonne exécution des tâches qui leur incombent. Ce faisant, les principes de rentabilité et de pertinence sont respectés par la Direction centrale et par le CEE.

2. Les ressources en personnel et en matériel nécessaires doivent être mises à la disposition des membres du CEE, notamment l'accès à une infrastructure de communication appropriée et moderne (téléphone, Internet, messagerie électronique).
3. Sans préjudice des législations nationales respectives applicables, les membres du CEE ont le droit de participer à des séances et activités de formation après avoir obtenu l'Accord de la Direction centrale (tout refus devant être motivé) et lui avoir indiqué les coûts correspondants, sous réserve que celles-ci leur permettent d'acquérir des connaissances nécessaires au travail des représentants nationaux au CEE.
4. Dans la mesure où cela est actuellement nécessaire à l'exécution de leur tâche et après avoir obtenu l'Accord de la Direction centrale (qui ne peut refuser sans motif valable), des membres mandatés par le CEE peuvent visiter des entreprises relevant du champ d'application du présent Accord.
5. Les membres du CEE et leurs suppléants ont droit au remboursement de leur frais de voyage et autres dépenses engagés dans le cadre de leur activité de membres du CEE. Le décompte est effectué en application des dispositions locales en vigueur.
6. Pour remplir les tâches qui leur incombent, les membres du CEE doivent être libérés de leur activité professionnelle, et ce sans baisse de leur rémunération.
7. Les membres du CEE et leurs suppléants ne peuvent être ni avantagés ni désavantagés en raison de leur activité de représentants des travailleurs.
8. Conformément aux dispositions légales applicables dans les différents pays, les membres du CEE et leurs suppléants (dont le nombre est fixé au niveau national) bénéficient d'une protection contre le licenciement.

§ 15 Confidentialité

1. Les obligations susmentionnées de la Direction centrale (notamment aux §§ 8 et 9) d'informer le CEE ne s'appliquent que dans les cas où l'information en question ne porte pas atteinte aux secrets professionnels et commerciaux de l'entreprise ou du groupe d'entreprises.
2. Les membres du CEE et leurs suppléants sont dans l'obligation de ne pas révéler ou utiliser les secrets professionnels et commerciaux portés à leur connaissance du fait de leur appartenance au CEE et jugés sensibles par la Direction centrale. Cette obligation reste applicable au-delà de leur départ du CEE. Cette obligation ne s'applique pas à l'égard des autres membres titulaires du CEE. Elle ne s'applique pas non plus vis-à-vis des représentants locaux des travailleurs dès lors que ceux-ci doivent être informés d'une mission confiée au CEE dans le cadre du présent Accord, ni vis-à-vis des interprètes et des experts.
3. Dans la mesure où le présent Accord permet au CEE de faire intervenir des experts ou des interprètes, celui-ci veillera à ce que ces intervenants signent l'Accord de confidentialité figurant en **Annexe 3** avant le début de leur activité, et notamment avant toute transmission d'informations et/ou documents confidentiels. Le CEE fera immédiatement parvenir à la Direction centrale une copie de l'accord de confidentialité signé.

§ 16 Droit applicable

1. Le présent Accord est régi par le droit allemand.
2. Pour tout litige découlant du présent Accord, le tribunal du travail allemand compétent est celui de Darmstadt, dont dépend la Direction centrale.

§ 17 Dispositions finales

1. Le présent Accord entre en vigueur dès sa signature. Il est conclu pour une durée indéterminée.
2. Le présent Accord peut être dénoncé à tout moment par chacune des deux parties, moyennant un préavis de 6 mois et au plus tôt 2 ans après son entrée en vigueur, autrement dit pour la première fois à compter du [...]. Il reste applicable jusqu'à ce qu'il soit remplacé par de nouvelles dispositions consensuelles. Si aucune nouvelle disposition n'est intervenue dans un délai d'un an suivant la fin du délai de préavis, les dispositions de référence conformes à la Loi allemande sur les comités d'entreprise européens (EBRG) s'appliquent dans leur version en vigueur, actuellement le § 20 phrase 2 de la Loi allemande relative aux comités d'entreprise européens (EBRG) – un comité d'entreprise européen sera ainsi constitué en vertu de la loi.
3. Si la Direction centrale ou le Comité exécutif le jugent nécessaire, ou sur décision du CEE, le présent Accord sera réexaminé tous les quatre ans, en vue de son adaptation. Une adaptation peut aussi être effectuée plus tôt dans des cas particuliers.
4. L'Accord est automatiquement résilié sans répercussion dès lors que les seuils fixés au § 3 al. 2 de l'EBRG ne sont pas atteints pendant une durée de six mois consécutifs. Dans ce cas, le CEE et la Direction centrale peuvent toutefois convenir de son maintien en vigueur.
5. Si Wilsonart est intégré à un autre Groupe, il faudra faire la distinction entre les constellations suivantes :
 - a. Si le Groupe auquel Wilsonart est intégré ou avec lequel il fusionne
 - (1) n'a pas de CEE ou
 - (2) a également un CEE,et que le nombre d'employés du Groupe est inférieur, égal ou légèrement plus élevé (jusqu'à + 20 % ou jusqu'à 150 employés de plus) que chez Wilsonart, le CEE reste en fonction et poursuit les activités qui lui étaient confiées jusque-là. Le Comité exécutif et le CEE doivent alors mener des négociations avec la direction du Groupe européen du nouveau Groupe et, le cas échéant, avec le CEE existant, au sujet de la formation d'un CEE pour l'ensemble du Groupe. Si aucune entente ne peut être trouvée par le Comité exécutif ou le CEE et la direction du Groupe européen du nouveau Groupe et, le cas échéant, avec le CEE existant, au sujet de la formation d'un CEE commun dans un délai d'un an suivant la date d'intégration, le CEE sera automatiquement dissout à cette date. Toute nouvelle constitution est régie par les dispositions de la Loi allemande sur les comités d'entreprise européens (EBRG) en vigueur.

- b. Si le Groupe d'entreprises auquel Wilsonart est intégré ou avec lequel il fusionne est nettement plus grand que Wilsonart à la date de la mesure correspondante (effectifs supérieurs de plus de 20 % ou au moins 150 employés de plus que chez Wilsonart), le mandat du CEE est reconduit pour une durée de 6 mois à la date de la fusion / de l'intégration et, en tant que mandat de transition, limité aux domaines de responsabilité préexistants. Ceci s'applique également au contenu du présent Accord. Cela laisse aux représentants des travailleurs la possibilité d'engager de nouvelles négociations avec la direction européenne existante du Groupe au sujet de la conclusion d'un nouvel Accord de constitution d'un Comité d'entreprise européen.
- 6. Au cas où l'une ou l'autre des dispositions du présent Accord serait ou deviendrait invalide, la validité du reste du contrat, dans sa totalité ou en partie, n'en serait pas affectée. Dans ce cas, la Direction centrale et le CEE apporteront les changements ou compléments appropriés.

Annexe 1 : Positionnement de l'entreprise Wilsonart Europe

Les entreprises constituant actuellement Wilsonart Europe sont :

- o RESOPAL GmbH en Allemagne
- o POLYREY SAS en France
- o WILSONART Ltd au Royaume-Uni
- o BUSHBOARD au Royaume-Uni
- o WILSONART POLSKA Trading en Pologne

