



This document has been downloaded from www.irshare.eu
You can also file your documents. Come and join us !

Este documento se ha descargado de www.irshare.eu
También puede archivar sus documentos.

Dieses Dokument wurde von www.irshare.eu heruntergeladen
Sie können Ihre Dokumente auch speichern. Machen Sie mit !

Ce document a été téléchargé sur www.irshare.eu
Vous pouvez aussi déposer vos documents. Venez nous rejoindre !

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

PREAMBULE

I. CHAMP D'APPLICATION

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

II. COMPOSITION DU CEE

- 2.1 Délégation Employeur – composition
- 2.2. Délégation Salariés – composition
- 2.3 Délégation Salariés – désignation
- 2.4 Délégation Salariés – durée des mandats et protection des membres du CEE

III. ATTRIBUTIONS du CEE

- 3.1 Principes
- 3.2 Domaines de compétences
- 3.3 Articulation avec les instances nationales
- 3.4 Confidentialité

IV. ORGANISATION du CEE

- 4.1 Bureau du CEE
- 4.2 Réunions ordinaires
- 4.3 Réunions extraordinaires
- 4.4 Langues

V. FONCTIONNEMENT ET MOYENS du CEE

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

VI. DUREE – DENONCIATION

- 6.1 Durée
- 6.2 Révision
- 6.3 Dénonciation
- 6.4 Litige

VII. PUBLICITE



ACCORD DE RENOUVELLEMENT DU COMITE D'ENTREPRISE EUROPEEN (CEE) DU GROUPE IMERYYS

Entre

La Direction du Groupe IMERYYS représentée par Gérard BUFFIERE, Directeur Général

et

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

PREAMBULE

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

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

C'est dans cet esprit que les parties ont conclu le présent accord de renouvellement qui s'inscrit dans le cadre des Directives Européennes ayant le Comité Européen pour objet, notamment la Directive 94/95 du Conseil de l'Union Européenne du 22 Septembre 1994 (transposée dans la loi française n° 96/985 le 12 Novembre 1996), relative à l'information et à la consultation des salariés dans les entreprises de dimension communautaire suivant la définition du Code du Travail français, et la directive 2009/38 du 6 mai qui sera transposée ultérieurement dans le droit français.

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

I. CHAMP D'APPLICATION

1.1 Etats Européens concernés

Le champ d'application du présent accord est défini par référence aux dispositions du paragraphe 6 de l'article premier de la Directive n° 2009/38, et s'entend de toutes les entreprises composant le Groupe Imerys situées dans un des états membres de l'Union Européenne ou de l'Espace Economique Européen.

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

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

1.2 Entreprises Imerys concernées

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

1.3 Modification de périmètre

- Si, parmi les Etats inclus dans le présent accord à sa date de conclusion, des entreprises intégraient le Groupe ou au contraire en sortaient ou si, parmi les entreprises membres du Groupe à la date de conclusion de l'accord, certaines devaient mettre en œuvre des mesures affectant significativement le volume de leurs effectifs, le Bureau du CEE en serait informé et pourrait proposer d'adapter la représentation du personnel à la nouvelle situation ainsi créée. Si cette nouvelle situation devait conduire à modifier le nombre de représentants auquel peut prétendre l'un quelconque des Etats concernés, les entreprises de cet Etat feraient procéder à la nouvelle désignation de leur(s) représentant(s) conformément aux règles applicables dans cet Etat.
- Si un nouvel Etat se trouvait concerné par le présent accord durant sa période d'application, le Bureau du CEE en serait informé et pourrait proposer que la ou les entreprises de cet Etat procèdent, dans les meilleurs délais, à la désignation d'un représentant avec rôle d'observateur aux séances plénières du CEE pendant la durée des mandats restant à courir.

II. COMPOSITION DU CEE

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

2.1 Délégation Employeur: composition

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

2.2 Délégation Salariés : composition

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

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

Le minimum de représentants sera de 3 et le maximum de 30 représentants. On trouvera en Annexe 1 les effectifs par Etat entrant dans le champ d'application de l'accord, arrêtés au 30 Juin 2009. La notion d'effectif recouvre les salariés figurant dans le Livre de Paye des entreprises concernées, qu'ils soient en contrat à durée déterminée ou indéterminée. Les effectifs seront décomptés selon les règles applicables pour l'appréciation des seuils en matière de représentation du personnel en vigueur au sein de chacun des Etats concernés.

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

Les Etats sous ce seuil pourront se grouper avec d'autres qu'ils soient en dessous ou au dessus de ce seuil. Le représentant de ce groupe d'Etats membres appelé à participer au CEE viendra a priori de l'Etat ayant l'effectif le plus important, étant entendu que la désignation est laissée à l'appréciation des instances concernées dans ces Etats. Dans tous les cas il est convenu que tous les représentants de ces Etats, qu'ils participent ou non au CEE, seront destinataires des comptes-rendus.

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

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

2.3 Délégation Salariés : désignation

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

Les membres français sont désignés conformément au Code du Travail de ce pays.

Les autres membres sont élus ou désignés selon les règles en vigueur dans chacun des Etats membres. Un suppléant sera élu ou désigné en même temps que le membre titulaire pour le cas où ce dernier serait empêché d'assister à une réunion. Ses nom et coordonnées seront portés à la connaissance de la direction des Ressources Humaines Groupe en même temps que ceux des membres titulaires.

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

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

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

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

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

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

III. ATTRIBUTIONS DU CEE

3.1 Principes

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

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

3.2 Domaines de compétences

Le CEE dispose de prérogatives d'information et de consultation.

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

Les informations communiquées porteront notamment sur :

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

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

Dans le cadre de ses attributions, le CEE peut demander tous éclaircissements nécessaires à une compréhension complète des sujets abordés et émettre des avis qui seront portés au compte rendu. Il peut demander communication d'une synthèse du rapport d'expertise présenté au Comité de Groupe France.

3.3 Articulation avec les instances nationales

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

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

3.4 Confidentialité

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

IV. ORGANISATION DU CEE

4.1 Bureau du CEE

Au cours de la première réunion plénière qui suit la désignation des nouveaux membres du CEE, les représentants salariés au Comité élisant à la majorité des suffrages exprimés, un Bureau composé de 5 membres titulaires, et 1 membre suppléant, représentant de préférence 5 Etats membres différents et si possible des branches ou des métiers différents du Groupe. Le Bureau désigne en son sein le Secrétaire du Comité et un Secrétaire Adjoint. Le Bureau est désigné pour la même durée que celle des mandats des membres du CEE.

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

Le Bureau constitue le lien permanent du CEE avec la Direction du Groupe entre deux réunions. Il peut recevoir des informations et se réunit au minimum deux fois par an avec la Direction, afin d'assurer la continuité de ses travaux et préparer la réunion plénière.

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

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

4.2 Réunions ordinaires

Le CEE se réunit une fois par an en séance plénière sur convocation au moins 2 mois à l'avance de son Président. L'ordre du jour est fixé par le Président en accord avec le Secrétaire du Comité, et est communiqué aux participants au moins un mois avant la date de la séance plénière avec les documents préparatoires s'il y a lieu. En cas de désaccord, l'ordre du jour est fixé par le Président du Comité et communiqué au moins 15 jours avant la séance.

Les membres du CEE peuvent tenir une réunion préparatoire, avec les mêmes moyens (interprétariat) que pour les réunions plénières, en dehors de la présence de la délégation Employeur, la veille du jour de la séance plénière. La durée de la réunion préparatoire sera adaptée à l'ordre du jour, mais ne saurait excéder une journée.

A l'issue de chaque réunion, un compte rendu synthétique des échanges sera rédigé, soumis pour approbation au Secrétaire du Comité, et diffusé aux participants et à leurs suppléants par les moyens habituels. Le compte rendu sera adressé pour affichage à toutes les sociétés entrant dans le périmètre du CEE.

4.3 Réunions extraordinaires

En cas d'événements transnationaux affectant considérablement les intérêts des salariés, procédant d'un même centre de décision et d'une même justification technique ou économique et susceptibles d'entraîner d'importantes répercussions, en particulier en cas de délocalisations, fermetures de sites significatifs ou licenciements collectifs importants, le Bureau du CEE est immédiatement informé. Il en serait de même en cas d'événements

nationaux revêtant une importance considérable pour les salariés des Etats Européens énumérés à l'article 1.1.

Le Bureau du CEE a le droit de se réunir à sa demande avec la direction du Groupe pour procéder à un échange de vues sur ces mesures, et examiner avec elle l'opportunité de provoquer une réunion extraordinaire du CEE. Les autres membres du CEE seront informés de la tenue de cette réunion.

On entend :

- par « même centre de décision », ce qui procède d'une même autorité opérationnelle, compte tenu des délégations d'autorité en place dans le Groupe ;
- par « même justification technique ou économique », ce qui produit dans les dites entreprises des conséquences dont les motivations ou les causes ne sont pas sans rapport.

4.4 Langues

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

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

Les comptes rendus seront rédigés dans les langues usuelles des participants au CEE, les comptes rendus en français et en anglais faisant foi.

V. FONCTIONNEMENT ET MOYENS DU CEE

5.1 Déplacements, hébergement

Le Groupe Imerys prendra en charge les frais de voyage et de séjour des membres du CEE pour les réunions convoquées ou acceptées par la Direction du Groupe Imerys

5.2 Frais de fonctionnement

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

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

5.3 Temps passé et crédit d'heures

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

Les membres du Bureau disposent d'un crédit d'heures pour l'exercice de leur mandat. Ce crédit sera l'équivalent de 5 journées de travail pour le Secrétaire, et de 3 journées pour chacun des autres membres du Bureau. Chacun des autres membres du CEE disposera d'un crédit d'heures d'une journée de travail par an.

5.4 Formation

Les Membres du CEE bénéficient de formations, qui seront considérées comme du temps de travail effectif, de nature à faciliter l'exercice de leur mandat, par exemple sur l'environnement économique et social européen ; les modalités de cette formation sont arrêtées d'un commun accord par le Bureau et la Direction.

5.5 Assistance du CEE par un expert

Le CEE et le bureau peuvent être assistés par un expert de leur choix, pour autant que ce soit nécessaire à l'accomplissement de leurs tâches. L'expert peut, à la demande du Bureau, participer à ses séances de travail ou à la réunion préparatoire précédant la réunion plénière annuelle ; il ne saurait par contre participer aux séances plénières du CEE. Il n'est pas rémunéré par le Groupe.

Par ailleurs, à la demande du bureau, un expert, susceptible d'assister les membres du CEE dans la compréhension des comptes annuels d'IMERYYS, peut être mis à leur disposition au cours de la réunion préparatoire précédant la réunion annuelle du CEE. Cet expert est rémunéré par l'entreprise mais ne saurait participer aux séances plénières du Comité. Sa rémunération doit être acceptée par le Groupe.

VI. DUREE – REVISION – DENONCIATION – LITIGE

6.1 Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée

6.2 Révision :

Une réunion de révision sera tenue tous les 4 (quatre) ans entre la Direction et le Bureau du CEE, afin d'étudier d'éventuelles modifications du présent accord. Il pourra être révisé par accord entre la Direction et la majorité des signataires du présent accord, lesquels peuvent donner mandat au Secrétaire du Comité de signer l'accord de révision en leur nom.

Le présent accord pourra faire l'objet d'une renégociation si les parties signataires le jugeaient opportun.

6.3 Dénonciation

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

6.4 Litige

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

Les parties conviennent que tout litige lié à l'application du présent accord, qui n'aurait pu être résolu par les procédures de conciliation prévues à l'alinéa précédent, sera porté devant la juridiction de dépôt compétente du lieu du Siège social de la Direction centrale d'Imerys, soit le Tribunal de Grande Instance de Paris (France).

VII PUBLICITE

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

A Paris, le 7 Avril 2010



Pour IMERYS
Gérard BUFFIERE
Directeur Général



Pour les représentants salariés au C.E.E.
Alain ORAZIO
Secrétaire du Comité d'Entreprise Européen