



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 !

Protocole d'accord sur le Comité d'entreprise européen du Groupe Hamelin

INTRODUCTION

1. Préambule

Le groupe Hamelin opère dans le secteur de la production et de la commercialisation de fournitures scolaires et professionnelles.

La direction et les salariés du groupe Hamelin ont la conviction que l'amélioration et le développement des activités du groupe Hamelin passent par une implication des salariés dans les questions touchant l'entreprise et son personnel. Le groupe Hamelin souhaite favoriser l'implication des salariés en informant et consultant les représentants du personnel au niveau européen dans un esprit de coopération. C'est dans cet esprit que la direction du groupe Hamelin, représentant les organisations du groupe Hamelin en Europe, et le groupe spécial de négociation des représentants du personnel sont parvenus à l'accord ci-dessous, conformément à la directive européenne 94/45/CE du 22 septembre 1994 et en tenant compte des objectifs de la directive n°2009/38/CE du Parlement européen et du Conseil du 6 mai 2009.

2. Objet de l'accord

Le présent accord organise, dans le cadre du Comité d'entreprise européen du groupe Hamelin, un dialogue social entre la direction du groupe Hamelin et, au travers de leurs représentants, les salariés du groupe Hamelin compris dans son champ d'application.

Cet accord a été négocié sous l'impulsion des représentants syndicaux français qui, initialement réunis en vue de la mise en place du Comité de groupe français, ont souhaité, sur proposition de la Direction et en accord avec cette dernière, inscrire leurs prérogatives dans un contexte européen. En conséquence de quoi, le Comité d'entreprise européen du groupe Hamelin est doté, entre autres, des attributions du Comité de groupe français inscrites dans une dimension communautaire.

Ainsi, le Comité d'entreprise européen du groupe Hamelin a vocation à se substituer au Comité de groupe français, sur le fondement d'une décision de ce dernier.

Article 1 - CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

1-1. Cet accord est applicable aux entités du groupe Hamelin situées, à la date de signature du présent accord, dans le périmètre formé par les pays membres de l'Union Européenne ainsi que par les pays non membres de l'Union Européenne mais membres de l'Espace

Économique Européen (Islande, Liechtenstein, Norvège), ainsi qu'aux salariés qu'elles emploient.

A la date de signature du présent accord, les États dans lesquels le groupe Hamelin est implanté, dans le périmètre désigné ci-dessus, sont les suivants :

- Allemagne
- Angleterre
- Belgique
- Danemark
- Espagne
- France
- Hollande
- Italie
- Norvège
- Pologne
- Portugal
- République Tchèque
- Suède

1-2. Nouvelle implantation en cours d'application de l'accord

En cas d'implantation du Groupe dans un pays compris dans le périmètre défini au point **1-1** ci-dessus, mais dans lequel le groupe Hamelin n'est pas implanté à la date de signature du présent accord, ou à la date de l'évaluation des effectifs du Groupe en vue du renouvellement des membres du Comité d'entreprise européen, la ou les nouvelles entités du groupe Hamelin, ainsi que les salariés qu'elles emploient, n'entreront dans le champ du Comité d'entreprise européen du groupe Hamelin que lors du renouvellement suivant des Membres.

Toutefois, dans les hypothèses définies au point **2-6-1.**, un Observateur peut être désigné en application du point **2-6-2.** Le statut et les prérogatives de l'Observateur, qui sont différents de ceux des Membres, sont définis au point **2-6-3.** du présent accord.

Les règles de l'évaluation des effectifs du Groupe en vue du renouvellement des membres du Comité d'entreprise européen résultent du point **2-3-3.**

Article 2 – COMPOSITION DU COMITÉ D'ENTREPRISE EUROPÉEN

2-1. Nombre de sièges

Le nombre de salariés qui siègent au Comité d'entreprise européen est déterminé en fonction des règles qui suivent. Il ne peut excéder 20 (vingt) membres.

2-2. Notion d'unité géographique

Les sièges sont répartis entre les différentes unités géographiques, telles que définies ci-après et dans lesquelles le groupe Hamelin comporte des implantations, en fonction du nombre de salariés qui y sont employés.

Une unité géographique est un ensemble constitué, soit d'un pays unique, soit d'une zone économique regroupant plusieurs pays.

Les unités géographiques qui suivent (voir points **2-2-1.** et **2-2-2.**) ont été définies par les parties au regard de l'activité du Groupe et des attributions du Comité d'entreprise européen. Elles correspondent à un marché pertinent.

De même, d'autres unités géographiques pourront, le cas échéant, être définies ultérieurement.

2-2-1. Unités géographiques constituées d'un pays unique

Ces unités sont, à la date de signature du présent accord, au nombre de 3 (trois) :

- Allemagne
- France
- Italie

2-2-2. Unités géographiques constituées d'une zone économique

Ces unités sont, à la date de signature du présent accord, au nombre de 5 (cinq) :

- **Zone CASH**, constituée de la Pologne, de la République Tchèque, de l'Autriche, de la Hongrie, de la Slovaquie, de l'Albanie, du Monténégro, de la Slovénie et de la Roumanie.

A la date de signature du présent accord, le groupe Hamelin possède une ou des entités en République Tchèque et en Pologne.

- **Zone NORDIQUE**, constituée du Danemark, de la Finlande, de la Norvège, de la Suède, et des pays Baltes (Estonie, Lettonie et Lituanie).

A la date de signature du présent accord, le groupe Hamelin possède une ou des entités au Danemark, en Norvège, et en Suède.

- **Zone WISE**, constituée de la Grande-Bretagne et de l'Irlande.

A la date de signature du présent accord, le groupe Hamelin possède une ou des entités en Angleterre.

- **Le Benelux**, constitué de la Belgique, de la Hollande et du Luxembourg.

A la date de signature du présent accord, le groupe Hamelin possède une ou des entités en Belgique et en Hollande.

- **Zone ibérique**, constituée de l'Espagne et du Portugal.

A la date de signature du présent accord, le groupe Hamelin possède une ou des entités en Espagne et au Portugal.

D'autres zones économiques peuvent être identifiées au regard des principes évoqués plus haut. Toutefois, à la date du présent accord le groupe Hamelin n'y possède aucune implantation.

2-3. Répartition des sièges entre les unités géographiques

2-3-1. Règle générale

Les sièges des représentants des salariés au Comité d'entreprise européen du groupe Hamelin sont attribués aux unités géographiques de la manière suivante :

- 1 (un) siège pour chaque unité géographique,
- 1 (un) siège pour l'unité géographique dans laquelle est implantée l'entreprise dominante du groupe Hamelin,
- et 1 (un) siège supplémentaire par tranche de 300 (trois cents) salariés.

Toutefois, dès lors que la mise en œuvre de ces règles impliquerait un nombre de sièges supérieur à 20, le nombre total de sièges supplémentaires, y compris le siège attribué à l'unité géographique dans laquelle est implantée la société dominante du Groupe, ne pourrait excéder la différence entre le nombre maximal de membres au Comité d'entreprise européen et le nombre d'unités géographiques (soit : 20 – nombre d'unités géographiques). Le nombre de sièges supplémentaires ainsi défini serait réparti, après attribution du siège au titre de l'unité géographique dans laquelle est implantée l'entreprise dominante du groupe Hamelin, entre les différentes unités géographiques selon la règle de la répartition proportionnelle au plus fort reste, en fonction du nombre de salariés employés par les entités du groupe Hamelin dans chaque unité géographique. Un exemple joint en annexe (Annexe 1) illustre l'application de cet alinéa.

L'importance des effectifs est déterminée selon les modalités résultant du point **2-3-3**.

2-3-2. Règles particulières applicables aux unités géographiques constituées d'une zone géographique

Une fois les sièges attribués, en application du point **2-3-1**, aux unités géographiques constituées d'une zone économique, les sièges doivent être répartis entre les pays constituant la zone économique en fonction de l'importance de leurs effectifs, déterminée selon les modalités résultant du point **2-3-3**. ci-après, par application de la règle de la répartition proportionnelle au plus fort reste.

2-3-3. Salariés à prendre en compte pour l'appréciation de l'importance des effectifs au sein de chaque unité géographique

L'importance des effectifs au sein de chaque unité géographique est déterminée par addition des effectifs de toutes les entités du groupe Hamelin comprises dans le périmètre de l'unité géographique.

Les effectifs pris en compte sont ceux que les entités du groupe Hamelin décomptent sur l'année civile qui précède:

- soit la conclusion du présent accord,
- soit le renouvellement total des membres du Comité d'entreprise européen.

Chaque salarié est comptabilisé en application des règles nationales applicables, en matière d'élections professionnelles, à l'entité du Groupe qui l'emploie.

2-4. Attribution des sièges aux salariés du groupe Hamelin

Seuls les salariés du groupe Hamelin peuvent être appelés à siéger au Comité d'entreprise européen.

Au sein de chaque pays au titre duquel un ou plusieurs sièges ont été attribués, les règles de dévolution applicables sont celles qui résultent du droit national.

Il est toutefois précisé qu'en France, seuls peuvent être désignés membres du Comité d'entreprise européen du groupe Hamelin les délégués syndicaux ou les représentants du personnel élus.

2-5. Modification de la composition du Comité d'entreprise européen

La modification de la composition du Comité d'entreprise européen peut résulter :

- soit de la modification de l'importance des effectifs employés par le groupe Hamelin dans les différentes unités géographiques définies au point **2-2.**,
- soit de l'implantation du Groupe dans un pays où il n'était pas implanté auparavant.

La modification de la composition du Comité d'entreprise européen est basée sur la situation du Groupe, en termes d'effectifs et d'implantations, au 31 décembre de l'année précédant le renouvellement total des membres du Comité d'entreprise européen.

La modification de la composition du Comité d'entreprise européen ne peut prendre effet qu'à l'expiration des mandats en cours (voir point **3-1.**).

2-6. Présence éventuelle d'un ou de plusieurs Observateurs

2-6-1. Hypothèses de désignation d'un Observateur au titre d'une nouvelle implantation en cours d'application de l'accord

L'Observateur mentionné au deuxième alinéa du point **1-2.** peut être désigné dès lors :

- que le pays de la nouvelle implantation¹, mentionné au point **1-2.** n'entre pas dans le périmètre d'une unité géographique dont les salariés sont représentés au Comité d'entreprise européen par un Membre désigné en application des points **2-1.** à **2-5.**, ou ne constitue pas lui-même une telle unité géographique,
- et que :
 - o soit le nombre de salariés employés par une ou plusieurs entités du groupe Hamelin dans le pays de la nouvelle implantation se trouve porté à 300 (trois cents) salariés ou plus,
 - o soit le nombre total de salariés employés par les entités du groupe Hamelin dans la zone géographique dont relève le pays de la nouvelle implantation se trouve porté à 300 (trois cents) salariés ou plus.

Pour l'appréciation du seuil de 300 (trois cents) salariés, il est fait application des règles de décompte des effectifs énoncées au point **2-3-3.**

¹ Pays compris dans le périmètre défini au point **1-1.**, mais dans lequel le Groupe Hamelin n'est pas implanté à la date de signature du présent accord, ou à la date de l'évaluation des effectifs du Groupe en vue du renouvellement des membres du Comité d'entreprise européen.

2-6-2. Désignation des Observateurs

Il ne peut être procédé à la désignation de plus d'un (1) Observateur par unité géographique répondant aux conditions énumérées au point **2-6-1.** et au sein de laquelle le groupe Hamelin possède de nouvelles implantations.

Au sein de chaque unité géographique éventuellement concernée, l'Observateur est désigné selon les règles énoncées aux points **2-3-2.**, le cas échéant, et **2-4.**

2-6-3. Statut des Observateurs

Les Observateurs sont dotés d'un statut propre, distinct du statut des membres du Comité d'entreprise européen, qui résulte des stipulations suivantes.

1) Assistance aux réunions du Comité d'entreprise européen

Chaque Observateur peut assister aux réunions plénières du Comité d'entreprise européen. À ce titre, les stipulations suivantes du présent accord lui sont applicables :

- stipulations des points **4-1.** et **4-2.**, étant précisé que, le cas échéant, les Observateurs n'auraient pas qualité pour participer, ni au vote, ni à l'élaboration de l'avis mentionnés au point **4-2-2.**,
- stipulations du point **5-4-1.**, relatives aux réunions plénières du Comité d'entreprise européen,
- stipulations du point **5-5.**, relatives aux convocations,
- stipulations du point **7-1.**, relatives à l'obligation de confidentialité.

Le temps passé aux réunions visées aux points **4-2.** et **5-4-1.** (réunion plénière et, le cas échéant, réunion préparatoire) par les Observateurs est considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale de la paye.

2) Fin de la mission de l'Observateur

La mission de l'Observateur prend fin :

- soit à l'expiration de la durée de principe du mandat des membres du Comité d'entreprise européen, qui résulte du point **3-1.**,
- soit lorsque se réalise l'un des événements listés au point **3-2-1.** Dans cette hypothèse, un nouvel Observateur est désigné selon les modalités qui résultent du point **3-2-2.**

Article 3 – DUREE DU MANDAT DES MEMBRES DU COMITÉ D'ENTREPRISE EUROPÉEN

3-1. Durée des mandats et renouvellement des membres du Comité d'entreprise européen

La durée des mandats des membres du Comité d'entreprise européen est de 4 (quatre) ans.

Le renouvellement des membres du Comité d'entreprise européen obéit donc à un cycle de 4 (quatre) années. Il tient compte, le cas échéant, de la modification de la répartition des sièges entre les différentes unités géographiques au sein desquelles le groupe Hamelin est implanté.

3-2. Perte du mandat avant l'expiration de la durée de principe

3-2-1. Évènements entraînant la perte du mandat avant l'expiration de la durée de principe

Le mandat prend fin avant l'expiration du délai de 4 (quatre) ans lorsqu'une ou plusieurs des hypothèses suivantes se réalise :

- Rupture du contrat de travail du membre du Comité d'entreprise européen.

Dans ce cas, le mandat expire, soit au jour de la notification de la rupture du contrat de travail par l'employeur, soit au jour de la remise d'une lettre de démission par le salarié, soit au jour de la signature d'un accord, entre l'employeur et le salarié, sur la rupture du contrat de travail.

- Arrivée du terme du contrat de travail à durée déterminée du membre du Comité d'entreprise européen.
- Perte de la qualité de salarié du groupe Hamelin.
- Retrait du mandat de membre du Comité d'entreprise européen par l'organisation syndicale ou l'instance l'ayant désigné.

3-2-2. Remplacement du membre du Comité d'entreprise européen ayant perdu son mandat avant terme

Lorsqu'un membre du Comité d'entreprise européen perd son mandat prématurément, pour l'une des raisons visées au point **3-2-1.**, un nouveau membre, remplaçant, est désigné dans le pays au sein duquel le Membre sortant avait été désigné.

Le Membre remplaçant est désigné par l'organisation syndicale ou l'instance qui avait procédé à la désignation du Membre sortant. Toutefois, si l'organisation syndicale ne compte plus de représentant susceptible d'être désigné dans au moins l'une des entités du groupe Hamelin, ou si l'instance n'existe plus, il est fait application des règles nationales à

la date de la désignation pour déterminer l'instance, ou l'organisation, devant désigner le Membre remplaçant.

Le mandat du Membre remplaçant cesse à la date de l'expiration de la durée de principe des mandats des membres du Comité d'entreprise européen en cours.

3-2-3. Remplacement d'un membre du Bureau ayant perdu son mandat avant terme

Si le salarié ayant perdu son mandat prématurément, pour l'une des raisons visées au point **3-2-1.**, était membre du Bureau du Comité d'entreprise européen (cf. ci-après, point **5.3.**), un membre du Comité d'entreprise européen dont le mandat est en cours et qui n'est pas membre du Bureau, le remplace au sein du Bureau. Il est désigné selon les règles énoncées au point **5-3-3.**

Un salarié du groupe Hamelin est désigné pour remplacer le Membre ayant ainsi intégré le Bureau, selon les règles énoncées au point **3-2-2.**

Article 4 – ATTRIBUTIONS DU COMITÉ D'ENTREPRISE EUROPÉEN

Le présent article a pour objet de définir les attributions du Comité d'entreprise européen du groupe Hamelin, ainsi que les modalités selon lesquelles l'information et la consultation se déroulent en son sein.

4-1. Champ de compétences

Le Comité d'entreprise européen du groupe Hamelin est compétent sur les questions qui concernent :

- soit l'ensemble du groupe Hamelin,
- soit au moins deux établissements du Groupe situés dans au moins deux États inclus dans le champ du Comité d'entreprise européen en application du point **1-1.** du présent accord.

4-2. Réunions plénières

Le Comité d'entreprise européen se réunit au moins une fois par an afin de procéder, avec la direction du Groupe, à un échange des vues et à un dialogue.

La réunion porte sur la situation du Groupe et les perspectives économiques des différents secteurs d'activité de celui-ci, à savoir, au jour de la conclusion du présent accord :

- Books & Pads (Cahiers et blocs de bureau)
- Fine Art and Drawing (Beaux Arts et dessin)
- Lever Arch Files (Classeurs à levier)

- Soft Plastics (Produits de classement en plastic transparent)
- Ring Binders (Classeurs à anneaux)
- Dividers & Indices (Intercalaires)
- Suspended Files (Dossiers suspendus)
- Documents Filing (Chemises en carte)
- Polyfiling (Produits de classement en polypro rigide)
- Rulers (Traçage)
- Desk Lamps (Lampes de bureau)
- Envelopes (Enveloppes)
- Diaries & calendars (Agendas et calendriers)

4-2-1. Situation du Groupe dans le périmètre défini au point 1-1.

Lors de la réunion annuelle, l'échange de vues et le dialogue portent sur les éléments suivants, dès lors qu'ils couvrent l'un des périmètres définis au point 4-1., et qu'ils relèvent du niveau décisionnaire du Groupe :

- La structure du groupe Hamelin ;
- Sa situation économique et financière ;
- L'évolution probable de ses activités ;
- La production et les ventes ;
- La situation et l'évolution probable de l'emploi, et les actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions d'emploi,
- Les investissements ;
- Les changements substantiels concernant l'organisation, l'introduction de nouvelles méthodes de travail ou de nouveaux procédés de production. Par changements substantiels on entend l'introduction de nouvelles technologies, ou l'évolution ou la modification d'un process de fabrication ou de production, qui peuvent entraîner la nécessité de formations qualifiantes au sein de deux établissements, au moins, du Groupe situés dans au-moins deux États inclus dans le champ du Comité d'entreprise européen ;
- 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 ;

- Les licenciements collectifs pour motif économique sur l'année écoulée.

Le Comité d'entreprise européen reçoit communication des comptes et du bilan consolidés ainsi que du rapport du Commissaire aux comptes qui les a certifiés.

4-2-2. Possibilité d'émettre un avis en fin de réunion plénière

S'ils l'estiment nécessaire, les membres du Comité d'entreprise européen peuvent décider, à la majorité d'entre eux, d'émettre un avis, favorable ou défavorable, sur tout ou partie des points traités lors de la réunion plénière.

L'émission de cet avis a lieu avant la fin de la réunion plénière. Elle ne peut occasionner, ni la prolongation, ni le report de cette réunion, ni occasionner la tenue d'une nouvelle réunion.

4-2-3. Information sur les offres publiques d'acquisition de l'entreprise dominante du groupe Hamelin

Le Comité d'entreprise européen du groupe Hamelin est réuni pour être informé de toute offre publique d'acquisition portant sur l'entreprise dominante du Groupe.

4-3. Réunions du Bureau

a) Le Bureau du Comité d'entreprise européen est informé préalablement par la direction du Groupe, des projets, définis au niveau de la direction du Groupe, de délocalisation, de fermeture d'entreprises ou d'établissements ou de licenciements collectifs couvrant l'un des périmètres ci-après :

- soit au-moins deux établissements du Groupe situés dans au-moins deux États inclus dans le champ du présent accord,
- soit un seul pays, dès lors que sur un ou plusieurs établissements, un projet de licenciement collectif ou de réduction d'effectif concerne au moins 150 salariés.

b) Dans les 8 (huit) jours calendaires suivant son information, et après avoir, le cas échéant, recueilli les éventuels avis de chacun des membres du Comité d'entreprise européen, le Bureau peut adresser à la direction du Groupe une demande de réunion du Bureau afin de procéder à un échange de vues sur les répercussions sur l'emploi de ces décisions, et les mesures susceptibles de les atténuer.

c) Lorsqu'une telle demande est adressée à la direction du Groupe, la réunion a lieu dans les 15 quinze jours calendaires qui la suivent.

S'ils l'estiment nécessaire, les membres du Bureau peuvent décider, à la majorité d'entre eux, d'émettre un avis, favorable ou défavorable. L'émission de cet avis a lieu avant la fin de la réunion, et ne peut occasionner, ni la prolongation, ni le report de la réunion du Bureau, ni la tenue d'une nouvelle réunion.

Lorsque la réunion du Bureau concerne une unité géographique qui n'est pas représentée par l'un des membres du Bureau, le membre du Comité d'entreprise européen qui représente cette unité géographique (ou, le cas échéant, l'un des Membres du Comité d'entreprise

européen qui représentent cette unité géographique), y est invité. À ce titre, il reçoit, comme les membres du Bureau, la convocation mentionnée au point 5-5.

La réunion ne pourrait être ni annulée, ni reportée, notamment :

- ~~ni~~ lorsque, pour des raisons qui sont indépendantes de sa volonté, notamment une ou plusieurs vacances de siège, l'employeur est dans l'impossibilité d'adresser la totalité des convocations à la réunion,
- ~~ni~~ lorsque le Membre invité, ou un ou plusieurs membres du Bureau, ne sont pas présents à la réunion.

d) La réunion et, le cas échéant, l'avis mentionnés au c) ne portent pas atteinte aux prérogatives du chef d'entreprise.

Article 5 – FONCTIONNEMENT DU COMITÉ D'ENTREPRISE EUROPÉEN

5-1. Présidence des réunions

Les réunions du Comité d'entreprise européen, ainsi que les réunions du Bureau, sont présidées par le président du groupe Hamelin ou, lorsque ce dernier est empêché, par un représentant.

Le président du Groupe être assisté par un ou plusieurs autres responsables au sein du groupe Hamelin.

5-2. Secrétariat du Comité d'entreprise européen

5-2-1. Missions du Secrétaire

Le secrétaire du Comité d'entreprise européen est l'interlocuteur privilégié de la direction du groupe Hamelin pour tout ce qui concerne, notamment, l'organisation des réunions sur les questions entrant dans le champ des compétences du Comité d'entreprise européen et de son Bureau.

Il transmet à la direction du Groupe, le cas échéant, les questions des membres du Comité d'entreprise européen sur le fonctionnement du Comité d'entreprise européen ou du Bureau.

Le secrétaire du Comité d'entreprise européen est membre de droit du Bureau dont il est, également, Secrétaire.

Il fixe, conjointement avec le président du Comité d'entreprise européen ou son représentant, l'ordre du jour des réunions plénières et, le cas échéant, des réunions du Bureau, en application du point 5-6.

Le secrétaire du Comité d'entreprise européen tient à jour la liste des adresses postales et des adresses mails des membres du Comité d'entreprise européen, et porte toute

modification à la connaissance de la direction du Groupe. Chaque membre du Comité d'entreprise européen devra donner son accord exprès à la diffusion, le cas échéant, de ses adresses postale et mail personnelles aux autres membres du Comité, dont la Direction.

5-2-2. Désignation du Secrétaire et d'un Secrétaire adjoint

Les membres du Comité d'entreprise européen désignent l'un d'entre eux comme Secrétaire lors de la première réunion plénière qui suit :

- la conclusion du présent accord,
- ou le renouvellement des membres du Comité d'entreprise européen.

La désignation du secrétaire du Comité d'entreprise européen se fait à la majorité absolue lors d'un premier tour. Si aucun candidat n'atteint la majorité absolue des Membres présents lors du premier tour, un second tour a lieu à la majorité simple des Membres présents.

Les modalités pratiques des élections sont définies, le cas échéant, dans le règlement intérieur du Comité d'entreprise européen.

Le nom du membre du Comité d'entreprise européen désigné comme Secrétaire est consigné dans le procès-verbal de la réunion au cours de laquelle la désignation a eu lieu.

Un Secrétaire adjoint est désigné selon les mêmes modalités parmi les membres du Comité d'entreprise européen. Il a pour mission d'exercer le mandat du Secrétaire à titre temporaire, en application du **1)** du point **5-2-3.**, ainsi que du troisième alinéa du **2)** du point **5-2-3.**

5-2-3. Remplacement du Secrétaire

1) Remplacement temporaire

En cas d'empêchement temporaire, notamment en raison d'une suspension de son contrat de travail pour incapacité temporaire de travail, ou en raison de la prise de congés, du secrétaire du Comité d'entreprise européen, celui-ci sera remplacé pendant son absence par le Secrétaire adjoint.

2) Remplacement définitif

Lorsque le secrétaire du Comité d'entreprise européen perd son mandat prématurément, pour une ou plusieurs raisons énoncées au point **3-2-1.**, il est procédé, lors de la première réunion du Comité d'entreprise européen qui suit la perte du mandat, à l'élection d'un nouveau Secrétaire.

La durée du mandat du nouveau Secrétaire est égale à la durée du mandat du Secrétaire sortant qui restait à courir.

Afin de ne pas paralyser le fonctionnement du Comité, le Secrétaire adjoint exerce le mandat de Secrétaire jusqu'à l'élection du nouveau Secrétaire.

5-3. Le Bureau

Le Bureau est une émanation du Comité d'entreprise européen, dont les attributions sont définies au point 4-3. Il est constitué de 5 (cinq) Membres, y compris le secrétaire du Comité d'entreprise européen et le Secrétaire adjoint, qui sont remplacés, en cas d'empêchement ou de perte de mandat, comme indiqué aux points 5-2-3. ci-dessus et 5-3-3. ci-après.

5-3-1. Moment de l'information du Bureau

Lorsque une information-consultation des instances représentatives nationales sur les aspects énoncés au a) du point 4.3. est nécessaire, la remise des informations au Bureau du Comité d'entreprise européen et aux instances représentatives nationales a lieu concomitamment.

5-3-2. Désignation des membres du Bureau

Les membres du Comité d'entreprise européen élisent 3 (trois) d'entre eux comme membres du Bureau lors de la première réunion plénière qui suit :

- la conclusion du présent accord,
- ou le renouvellement des membres du Comité d'entreprise européen.

Chaque membre du Comité d'entreprise européen qui envisage de faire acte de candidature comme membre du Bureau a la faculté de se présenter. Pour mémoire, le Secrétaire et le Secrétaire adjoint sont de droit membres du Bureau.

La désignation des membres du Bureau se fait à la majorité absolue des Membres présents lors d'un premier tour, et le cas échéant, un second tour est organisé à la majorité simple.

Les membres du Bureau, y compris le Secrétaire et le Secrétaire adjoint, doivent représenter au-moins 3 (trois) unités géographiques différentes comportant des implantations du groupe Hamelin. Trois sièges sur les cinq (Secrétaire et Secrétaire adjoint compris) sont réservés aux unités géographiques les plus importantes en effectif.

Les noms des membres du Comité d'entreprise européen désignés comme membres du Bureau sont consignés dans le procès-verbal de la réunion au cours de laquelle les désignations ont eu lieu.

Les modalités pratiques des élections sont définies, le cas échéant, dans le règlement intérieur du Comité d'entreprise européen, élaboré en application du point 5-10.

5-3-3. Remplacement des membres du Bureau autres que le Secrétaire et le Secrétaire adjoint

Remplacement temporaire :

Lorsqu'un membre du Bureau est empêché d'exercer son mandat, notamment en raison d'une suspension de son contrat de travail pour incapacité temporaire de travail, ou en

raison de la prise de congés, ses attributions sont temporairement exercées par un membre du Comité d'entreprise européen désigné en temps utiles par ses soins. Il devra en informer, dans les meilleurs délais, le Président et le secrétaire du Comité d'entreprise européen.

Remplacement définitif :

Lorsqu'un membre du Bureau perd son mandat prématurément, pour une ou plusieurs raisons énoncées au point **3-2-1.**, il est procédé à nouvelle élection en application du **5-3-2.** lors de la réunion plénière du Comité d'entreprise européen qui suit cette perte de mandat.

5-4. Réunions

5-4-1. Réunions plénières du Comité d'entreprise européen

Les réunions plénières se déroulent dans l'un des pays entrant dans le champ d'application du présent accord, sur convocation du Président du Comité d'entreprise européen.

Le principe est que cette réunion se tient sur une demi-journée.

La veille d'une réunion plénière, les représentants des salariés ont la possibilité de tenir, éventuellement, une réunion préparatoire de 14h00 à 20h00.

5-4-2. Réunions du Bureau

Les réunions du Bureau, qui sont consécutives à la demande visée au **b)** du point **4-3.**, ont lieu dans l'un des pays entrant dans le champ d'application du présent accord, sur convocation du Président du Comité d'entreprise européen.

Elles se déroulent sur une demi-journée.

La veille d'une réunion du Bureau, les représentants des salariés tiennent, éventuellement, une réunion préparatoire de 16h00 à 20h00.

5-4-3. Conférences téléphoniques avec la direction du groupe Hamelin

En raison de faits ou de rumeurs qui pourraient annoncer la survenance de circonstances exceptionnelles nécessitant l'information du Bureau, et lorsqu'ils l'estiment nécessaire, les membres du Bureau peuvent adresser un mail à la direction du groupe Hamelin.

Cette dernière, si elle l'estime nécessaire, organise une conférence téléphonique ou une réunion avec les membres du Bureau.

5-5. Convocations

En vue de la tenue des réunions plénières ou, dans le cas prévu au **c)** du point **4-3.**, du Bureau, le Président du Comité d'entreprise européen adresse une convocation à chacun des membres du Comité d'entreprise européen ou, le cas échéant, du Bureau.

La convocation est expédiée par mail ou par courrier, au plus tard :

- 2 (deux) semaines avant la tenue de la réunion plénière,
- une semaine avant la tenue de la réunion du Bureau.

En cas d'urgence, la convocation est adressée 3 (trois) jours ouvrés avant la tenue de la réunion du Bureau.

Dans cette perspective, chaque membre du Comité d'entreprise européen communique au Secrétaire et au représentant de la Direction, l'adresse mail confidentielle et/ou l'adresse postale à laquelle les convocations peuvent lui être adressées.

5-6. Ordre du jour

L'ordre du jour des réunions plénières et des réunions du Bureau consécutives à la demande visée au **b)** du point **4-3.** est déterminé conjointement par le Président et le secrétaire du Comité d'entreprise européen.

En cas de désaccord sur le contenu de l'ordre du jour, ce dernier est fixé par le Président.

5-7. Remise des informations

Il est adressé à chacun des membres du Comité ou du Bureau, avant chaque réunion, un rapport sur les points à l'ordre du jour.

Le rapport, et les documents qui y sont éventuellement annexés, sont établis en français et en anglais, et sont expédiés par courrier, au plus tard :

- 2 (deux) semaines avant la tenue de la réunion plénière,
- une semaine avant la tenue de la réunion du Bureau.

En cas d'urgence, le rapport, et les documents qui y sont éventuellement annexés sont adressés 3 (trois) jours ouvrés avant la tenue de la réunion du Bureau.

Dans cette perspective, chaque membre du Comité d'entreprise européen communique au Secrétaire et au représentant de la Direction, le plus rapidement possible après sa désignation, l'adresse postale à laquelle les informations peuvent lui être adressées.

5-8. Procès-verbal

5-8-1. Procès-verbal des réunions plénières

Chacune des réunions plénières fait l'objet d'un procès-verbal rédigé sous la responsabilité du secrétaire du Comité d'entreprise européen.

Le procès-verbal est un document synthétique, qui résume, pour chacun des thèmes abordés lors des séances plénières, les échanges et opinions exprimés par les membres du Comité

d'entreprise européen présents. Il est rédigé en français et en anglais dans le respect des contraintes de confidentialité et de discrétion qui ont inspiré l'article **7-1.** du présent accord.

Le projet de procès-verbal est adressé par courrier par le Secrétaire à la direction du groupe Hamelin, ainsi qu'à chacun des membres du Comité d'entreprise européen. Dans le mois de la réception de ce projet, la Direction, de même que chaque membre du Comité d'entreprise européen qui le souhaite, fait part au Secrétaire, le cas échéant, de ses observations sur ce projet.

Si le Secrétaire ne tient pas compte, ou s'il le fait partiellement, des observations de la Direction et/ou des membres du Comité d'entreprise européen, celles-ci devront être annexées au procès verbal.

À la séance plénière qui suit, le procès-verbal, avec les éventuelles observations de la Direction et/ou des membres du Comité d'entreprise européen annexées, est approuvé à la majorité des Membres présents. Puis il est signé par le Président et le secrétaire du Comité d'entreprise européen.

Un extrait du procès-verbal, qui a vocation à être affiché dans les différentes entités du groupe Hamelin comprises dans le champ du présent accord, est rédigé par le secrétaire du Comité d'entreprise européen. Sa diffusion ne peut intervenir sans l'accord préalable de la direction du Groupe, qui vérifie notamment qu'il ne comporte aucune informations, d'ordre financier, ou présentée par la Direction comme étant confidentielle, dont la diffusion risque de porter atteinte aux intérêts de tout ou partie du Groupe.

5-8-2. Procès-verbal des réunions du Bureau

Chacune des réunions du Bureau, qui sont consécutives à la demande visée au **b)** du point **4-3.**, fait l'objet d'un procès-verbal rédigé sous la responsabilité du secrétaire du Comité d'entreprise européen.

Le procès-verbal est un document synthétique, qui résume, pour chacun des thèmes abordés lors de chacune des séances, les échanges et opinions exprimés par les membres du Bureau présents. Il est rédigé en français et en anglais dans le respect des contraintes de confidentialité et de discrétion qui ont inspiré l'article **7-1.** du présent accord.

Le procès-verbal est rédigé à l'issue de la réunion et est adressé par e-mail à la direction du groupe Hamelin dans les 2 (deux) jours ouvrés de celle-ci.

Cette dernière fait éventuellement des observations dans le même délai, qui sont adressées par mail au Secrétaire. Ces observations devront être annexées au procès verbal adressé aux différents membres du Comité d'entreprise européen.

Lorsque les règles applicables à l'entité ou aux entités du groupe Hamelin concernées par l'une des réunions du Bureau l'exigent, le procès-verbal de cette réunion est communiqué aux institutions représentatives du personnel nationales des entités concernées.

Lorsque ces institutions représentatives du personnel émettent un avis, et que cet avis donne lieu à affichage, un extrait du procès-verbal de la réunion du Bureau peut être affiché dans le même temps. Cet extrait est rédigé par le secrétaire du Comité d'entreprise européen. Son affichage ne peut intervenir sans l'accord préalable de la direction du Groupe, qui vérifie

notamment qu'il ne comporte aucune information d'ordre financier ou présentée par la Direction comme étant confidentielle, dont la diffusion risque de porter atteinte aux intérêts de tout ou partie du Groupe.

5-9. Langues de communication

La communication entre la direction du groupe Hamelin et les membres du Comité d'entreprise européen se fait en français et en anglais.

Lors des réunions plénières et des réunions du Bureau, il est fait recours à des interprètes.

Les documents éventuellement remis au cours des réunions sont rédigés en français et en anglais. La version anglaise des documents fait foi, sauf lorsqu'il se trouve que l'original d'un document est rédigé en langue française.

5-10. Règlement intérieur

Dès lors que la majorité en nombre des membres du Comité d'entreprise européen l'estime nécessaire, un règlement intérieur du Comité d'entreprise européen est élaboré par les membres du Bureau.

Ce règlement intérieur complète, le cas échéant, les prescriptions du présent accord relatives au fonctionnement du Comité d'entreprise européen, sans pouvoir les contredire.

L'entrée en vigueur du règlement intérieur est subordonnée à son adoption à l'unanimité par les membres du Bureau, et à son approbation par la majorité en nombre des membres du Comité d'entreprise européen.

Article 6 – MOYENS DU COMITE D'ENTREPRISE EUROPEEN

6-1. Frais afférents à la tenue des réunions

L'ensemble des frais afférents à la tenue des réunions plénières, y compris préparatoires, et à la tenue des réunions du Bureau consécutives à la demande visée au **b)** du point **4-3.**, y compris les réunions préparatoires, est pris en charge par l'employeur. Il s'agit notamment des frais de traduction en français/anglais anglais/français, d'interprètes, de transport sur la base du moyen de transport le plus économique (sur justificatifs), d'hébergement (sur justificatifs) et de restauration (sur justificatifs).

6-2. Formation

6-2-1. Formation à l'anglais

A compter de leur désignation, les membres du Comité d'entreprise européen peuvent bénéficier, à leur demande, de quatre-vingts (80) heures de formation à l'anglais par an, dans la limite d'un budget global annuel de quinze mille (15 000) Euros. Les actions de formation auront lieu en-dehors du temps de travail et des heures de délégation.

Les frais de formation sont pris en charge par l'employeur du membre du Comité d'entreprise européen bénéficiaire d'une action de formation.

Chaque heure de formation suivie conformément aux prescriptions du point **6-2-1**, donnera lieu au versement d'une indemnité, dont le montant sera égal à la moitié du taux horaire brut de base auquel le Membre bénéficiaire est rémunéré.

Le secrétaire du Comité d'entreprise européen communique à la direction du groupe Hamelin le nom des Membres qui souhaitent bénéficier d'une action de formation.

6-2-2. Formations thématiques

Une fois par an, les membres du Comité d'entreprise européen pourront être convoqués, par la direction du groupe Hamelin, à une session de formation sur un thème économique, social ou financier.

À la date de signature du présent accord, il est convenu que, pendant le premier cycle de 4 (quatre années) d'application de ce dernier, ces sessions de formation porteront notamment sur les thèmes suivants :

- législation sociale comparée en Europe,
- évolution de l'industrie papetière (état du marché et de la concurrence du groupe Hamelin en Europe),
- lecture du bilan et des comptes consolidés des sociétés.

L'ensemble des frais afférents à la tenue de ces sessions est pris en charge par la direction du Groupe. Il s'agit notamment des frais de traduction en français/anglais anglais/français, d'interprètes, de transport sur la base du moyen de transport le plus économique (sur justificatifs), d'hébergement (sur justificatifs) et de restauration (sur justificatifs).

6-3. Assistance d'un expert

Les membres du Comité d'entreprise européen ne peuvent recourir qu'à l'expertise du Commissaire aux comptes du Groupe, à l'exclusion de tout autre expert, selon les modalités suivantes :

- Lors de la réunion plénière annuelle visée au point **4-2-1**, les comptes et le bilan consolidés, qui doivent être communiqués au Comité d'entreprise européen en application du même point, sont présentés par le Commissaire aux comptes qui les a certifiés.
- Lors de la réunion préparatoire visée au point **5-4-1**, les membres du Comité d'entreprise européen ont la faculté de recourir à l'expertise du Commissaire aux comptes qui a certifié les comptes et le bilan consolidé. Ce dernier répond aux interrogations des membres du Comité d'entreprise européen, dès lors que ces dernières relèvent de sa compétence.

Article 7 – STATUT ET MOYENS DES MEMBRES DU COMITÉ D'ENTREPRISE EUROPÉEN

7-1. Obligation de confidentialité

Les membres du Comité d'entreprise européen sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication et leurs évolutions.

Ils sont par ailleurs tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur, quel qu'en soit le support (format papier ou électronique notamment).

Les membres du Comité d'entreprise européen sont tenus au secret professionnel et à l'obligation de discrétion :

- à l'égard de toute personne tierce au groupe Hamelin, à savoir notamment :
 - toute personne physique non salariée du Groupe ou de l'une des sociétés le composant,
 - toute personne morale non contrôlée par le Groupe, y compris les fédérations, confédérations, associations ou groupements ayant une activité syndicale,
- ainsi qu'à l'égard des salariés du groupe Hamelin qui ne sont pas membres du Comité d'entreprise européen.

Les informations à caractère confidentiel comprennent notamment, sans que la liste suivante soit limitative :

- les informations relatives aux plans, clients, coûts, prix, utilisations et applications de produits et de services, résultats d'enquêtes, études ou expériences appartenant à ou utilisées par le groupe Hamelin, et/ou une ou plusieurs des sociétés le composant,
- tout appareil, produit, procédé, composition, échantillon, formule, programme informatique, méthode et techniques de réparation, de marketing ou de fabrication utilisées, développées, conçues ou vendues par le groupe Hamelin, et/ou une ou plusieurs des sociétés le composant,
- et plus généralement, toute information à caractère commercial, financier, juridique ou technique relative au groupe Hamelin, et/ou une ou plusieurs des sociétés le composant, à quelque moment que ce soit, préalablement ou pendant la durée des mandats des membres du Comité d'entreprise européen, qui ne sont pas facilement accessibles au public ou qui sont gardées confidentielles par le groupe Hamelin, et/ou une ou plusieurs des sociétés le composant, ainsi que toute information ou donnée relative aux Droits de Propriété Intellectuelle.

Les Informations Confidentielles incluent également les informations confidentielles appartenant à des tiers et révélées aux membres du Comité d'entreprise européen.

Clause pénale applicable en cas de non-respect de l'obligation de confidentialité :

Tout membre du Comité d'entreprise européen qui violerait le secret professionnel ou l'obligation de discrétion serait tenu de verser au groupe Hamelin la somme de 500 euros.

7-2. Crédit d'heures

7-2-1. Membres du Comité d'entreprise européen qui ne sont pas membres du Bureau

Chacun des membres du Comité d'entreprise européen qui n'est pas membre du Bureau bénéficie du temps nécessaire à l'exercice de son mandat, dans la limite d'un crédit annuel de 12 (douze) heures. Ce temps est payé à l'échéance normale de la paye.

Le temps passé aux réunions visées aux points **4-2.** et **5-4-1.** (réunion plénière et, le cas échéant, réunion préparatoire) par les membres du Comité d'entreprise européen, qui n'est pas déduit de ces 12 (douze) heures, est considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale de la paye. De même en est-il du temps passé aux sessions de formations thématiques visées au point **6-2-2.**

7-2-2. Membres du Comité d'entreprise européen qui sont membres du Bureau

Chacun des membres du Bureau, autres que le Secrétaire, bénéficie du temps nécessaire à l'exercice de son mandat, dans la limite d'un crédit annuel de 24 (vingt-quatre) heures. Ce temps est payé à l'échéance normale de la paye. Il n'est pas cumulable avec le crédit annuel mentionné au premier alinéa du point **7-2-1.**

Le temps passé aux réunions visées aux points **4-2.** et **5-4-1.** (réunion plénière du Comité d'entreprise européen et, le cas échéant, réunion préparatoire) par les membres du Comité d'entreprise européen qui ont été désignés membres du Bureau, qui n'est pas déduit de ces 24 (vingt-quatre) heures, est considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale de la paye. De même en est-il du temps passé aux sessions de formations thématiques visées au point **6-2-2.**

Dès lors que des informations sont remises au Bureau, par la direction du groupe Hamelin, en application du **a)** du point **4-3.**, un crédit annuel supplémentaire de 12 (douze) heures, payées à l'échéance normale de la paye, est alloué à chaque membre du Bureau autre que le Secrétaire.

Le temps passé par les membres du Bureau à toute réunion qui serait organisée en application du **c)** du point **4-3.**, ainsi que, le cas échéant, à la réunion préparatoire visée au dernier alinéa du point **5-4-2.**, n'est déduit, ni de ces 12 (douze) heures, ni des 24 (vingt-quatre) heures visées au premier alinéa du point **7-2-2.** Il est considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale.

7-2-3. Secrétaire du Comité d'entreprise européen

Le secrétaire du Comité d'entreprise européen bénéficie du temps nécessaire à l'exercice de son mandat, dans la limite d'un crédit annuel de 80 (quatre-vingts) heures. Ce temps est payé à l'échéance normale de la paye. Il n'est cumulable, ni avec le crédit annuel mentionné au premier alinéa du point 7-2-1., ni avec le crédit annuel mentionné au premier alinéa du point 7-2-2.

Le temps passé par le secrétaire du Comité d'entreprise européen aux réunions visées aux points 4-2. et 5-4-1. (réunion plénière du Comité d'entreprise européen et, le cas échéant, réunion préparatoire), ainsi qu'à toute réunion qui serait organisée en application du c) du point 4-3. et du dernier alinéa du point 5-4-2. (réunion du Bureau et, le cas échéant, réunion préparatoire), n'est pas déduit de ces 80 (quatre-vingts) heures. Il est considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale de la paye. De même en est-il du temps passé aux sessions de formations thématiques visées au point 6-2-2.

7-2. Défraiement

Les membres du Comité d'entreprise européen qui sont amenés, afin de remplir les missions qui leur incombent au titre de leur mandat, à recourir à l'utilisation de technologies de communication personnelles (téléphone fixe ou portable, ordinateur, abonnements internet ou téléphoniques spécifiques, imprimante...), sont défrayés par leur employeur, sur justificatif(s), par l'attribution d'une somme forfaitaire de 500 euros annuels.

7-3. Protection

La protection des membres du Comité d'entreprise européen résulte, le cas échéant, des règles nationales protectrices applicables en raison de leur mandat national de représentant du personnel.

En tout état de cause, le mandat de membre de Comité d'entreprise européen ne peut donner lieu à aucune discrimination ou sanction.

Article 8 - DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 9 – RÉVISION

9-1. Au cours des 12 (douze) mois précédant l'expiration des mandats des membres du Comité d'entreprise européen, la révision du présent accord est susceptible d'être demandée :

- par la direction du groupe Hamelin,
- ou par la majorité en nombre des membres du Comité d'entreprise européen.

La direction du groupe Hamelin convoque les parties au plus tard dans les 3 (trois) mois suivant la demande de révision.

9-2. A titre exceptionnel, 3 (trois) ans après la conclusion du présent accord, les membres du Comité d'entreprise européen examinent, lors de la réunion annuelle, l'opportunité de renégocier, en tout ou partie, le présent accord. S'ils constatent, à la majorité en nombre des Membres, que cette renégociation est opportune ou nécessaire, la direction du groupe Hamelin convoque les parties au plus tard dans les 3 (trois) mois suivant l'établissement du procès-verbal de la réunion, en vue d'une négociation.

9-3. Régime juridique applicable à la révision

La négociation de l'accord de révision est menée en conformité avec les dispositions d'application françaises de l'article **5, point 2.**, de la directive 94/45/CE du Conseil du 22 septembre 1994 (articles **L. 2342-1, L. 2344-1, R. 2344-1 et R. 2344-2** du code du travail français sur la composition du groupe spécial de négociation).

Conformément aux dispositions d'application françaises de l'article **6, point 5.**, de la directive 94/45/CE du Conseil du 22 septembre 1994 (article **L. 2342-8, alinéa 1^{er}**, du code du travail français), la décision de conclure l'accord de révision est prise par la majorité des participants à la négociation.

Article 10 – DÉNONCIATION

Le présent accord peut être dénoncé par chacune des parties signataires, qui notifie sa décision par écrit aux autres signataires. La dénonciation ne devient effective qu'après l'expiration d'un préavis de 3 (trois) mois.

En application du droit français (article L. 2261-10 du code du travail), dès lors que la dénonciation émanerait de la direction du Groupe ou de la totalité des signataires représentant les salariés, le présent accord continuerait de produire ses effets jusqu'à l'éventuelle entrée en vigueur d'un accord de substitution ou, à défaut, pendant une durée de 12 (douze) mois à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 (trois) mois mentionné à l'alinéa précédent. Les mandats en cours des membres du Comité d'entreprise européen ainsi que, le cas échéant, la mission des Observateurs prendraient fin de plein droit au terme de ces 12 (douze) mois.

Article 11 - DISPOSITIONS FINALES/DEPOT

Le présent accord sera traduit pour chaque Membre dans la langue du pays qu'il représente. Toutefois, seule la version rédigée en langue française fera foi entre les parties.

Le présent accord est régi par la loi française. Formant un tout indissociable, chacune de ses stipulations déroge aux dispositions des textes nationaux et communautaires qui portent sur le même objet.

En cas de litige, le différent sera porté devant le tribunal dans le ressort duquel se trouve le siège social du groupe Hamelin.

Le présent accord sera déposé par la direction du groupe Hamelin auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, et auprès du greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de sa conclusion. Conformément au dernier alinéa du point 2. de son introduction, et à l'article L. 2345-2 du code du travail français, il entrera en vigueur dès lors que la majorité des membres du Comité de groupe français aura émis un vote favorable à la suppression du Comité de groupe.

Fait à Caen, le 7 janvier 2013

Thierry TIRARD

Secrétaire du Comité Européen

Stéphane HAMELIN

Président du Comité Européen

Annexe 1

Exemple de mise en œuvre du dernier alinéa du point 2-3-1

Soit la répartition fictive des effectifs suivante :

- Allemagne : 1 250 salariés
- France : 2 450 salariés
- Italie : 130 salariés
- Zone CASH : 470 salariés
- Bénélux : 50 salariés
- Zone nordique : 100 salariés
- Zone WISE : 390 salariés
- Zone ibérique : 220 salariés

1) Calcul du nombre de sièges supplémentaires à répartir

L'attribution de sièges supplémentaires en fonction des tranches de 300 salariés conduirait à la constitution d'un comité d'entreprise européen de 23 membres.

Or, puisqu'il est convenu que le nombre total de membre du Comité d'entreprise européen ne saurait excéder un total de 20, il doit être fait application du dernier alinéa du point **2-3-1.**, selon lequel, dès lors que l'attribution d'un siège supplémentaire par tranche de 300 salariés impliquerait un nombre de sièges total supérieur à 20, le nombre total de sièges supplémentaires ne pourrait excéder la différence entre le nombre maximal de membres au Comité d'entreprise européen, y compris le siège attribué à l'unité géographique dans laquelle est implantée la société dominante du Groupe, et le nombre d'unités géographiques (soit : $(20 - 1) - \text{nombre d'unités géographiques}$).

Le nombre de sièges supplémentaires ainsi défini doit être réparti entre les différentes unités géographiques selon la règle de la répartition proportionnelle au plus fort reste, en fonction du nombre de salariés employés par les entités du groupe Hamelin dans chaque unité géographique.

Ainsi :

Le nombre d'unités géographiques étant de 8, le nombre total de sièges supplémentaires à répartir est de :

$$(20 - 1) - 8 = 11$$

2) Calcul du quotient de chaque siège supplémentaire

Les 11 sièges supplémentaires sont à répartir entre les unités géographiques qui emploient, au total, 5 060 salariés.

Le quotient afférent à chaque siège est donc de : $5\ 060 / 11 = 460$

3) Attribution des sièges supplémentaires

Nombre de salariés par pays	Premier tour d'attribution des sièges supplémentaires			Deuxième tour d'attribution des sièges supplémentaires
	Salariés employés dans l'unité géographique / quotient	Nb de sièges supplémentaires attribués	Reste	
Allemagne : 1250	$1250 / 460 = 2,71$	2	$1250 - (2 \times 460) = 330$	1
France : 2450	$2450 / 460 = 5,33$	5	$2450 - (5 \times 460) = 150$	0
Italie : 130	$130 / 460 = 0,28$	0	$130 - (0 \times 460) = 130$	0
Zone CASH : 470	$470 / 460 = 1,02$	1	$470 - (1 \times 460) = 10$	0
Bénélux : 50	$50 / 460 = 0,11$	0	$50 - (0 \times 460) = 50$	0
Zone nordique : 100	$100 / 460 = 0,22$	0	$100 - (0 \times 460) = 100$	0
Zone WISE : 390	$390 / 460 = 0,78$	0	$390 - (0 \times 460) = 390$	1
Zone ibérique : 220	$220 / 460 = 0,48$	0	$220 - (0 \times 460) = 220$	1

4) Récapitulatif

	Attribution d'un siège à chaque unité géographique	Attribution d'un ou plusieurs sièges supplémentaires	Attribution d'un siège au pays d'implantation de la société dominante	Total
Allemagne	1	3	0	4
France	1	5	1	7
Italie	1	0	0	1
Zone CASH	1	1	0	2
Bénélux	1	0	0	1
Zone nordique	1	0	0	1
Zone WISE	1	1	0	2
Zone ibérique	1	1	0	2
Total	8	11	1	20