

ACCORD POUR L'INFORMATION ET LA CONSULTATION DES TRAVAILLEURS AU NIVEAU EUROPÉEN AU SEIN DE CEREAL PARTNERS WORLDWIDE

6 avril 2011

Le présent Accord est conclu selon les modalités suivantes, par et entre

1. la Direction centrale de Cereal Partners Worldwide (appelée aux présentes CPW), représentée par Cereal Partners UK dont le siège social est sis 2 Albany Place, 28 Bridge Road East, Welwyn Garden City, Hertfordshire AL7 1RR, Royaume-Uni, au nom de toutes les sociétés de CPW entrant dans le champ d'application du présent Accord

et
2. le Groupe spécial de négociation (appelé aux présentes GSN) représentant les travailleurs de CPW couverts par le champ d'application du présent Accord.

I. Généralités

Article 1. Principes directeurs

a) **Objet**

Le présent Accord a pour objet d'établir un CPW European Communication Forum (Forum européen de la communication de CPW - CPWECF) aux fins de l'information et de la consultation des travailleurs de CPW couverts par le champ d'application géographique du présent Accord et du respect des obligations de la direction centrale stipulées par la législation CEE, tel que décrit ci-dessous.

b) **Lien entre le niveau national et européen**

L'information et la consultation, l'échange d'opinions et le dialogue sur des questions transnationales au niveau européen devraient soutenir et améliorer les processus de communication existants au sein de CPW. Le FORUM doit simplement compléter et non remplacer les activités de communication existantes au niveau national.

c) **Esprit**

Les représentants de la direction et des travailleurs doivent coopérer dans un esprit de bonne foi et de confiance mutuelle. Ils doivent accorder la considération nécessaire à leurs droits et obligations réciproques ainsi qu'aux intérêts de CPW dans son ensemble.

d) **Législation**

CPW UK, en tant que mandataire de CPW – partenariat entre Nestlé UK Ltd et General Mills North America Affiliates (partenariat de General Mills Canada Inc. et General Mills Products Corp.) – assume, en tant que direction centrale, les obligations visées au Décret-loi n° 3323 de 1999 (transposant la directive du Conseil 94/45/CE du 30 septembre 1994, amendée et remplacée par la directive du Conseil 97/74/CE du 15 décembre 1997), ainsi que celles visées au Décret-loi 2010/1088 (transposant la directive du Conseil 2009/38/CE du 6 mai 2009)

e) **Prérogatives**

Le présent Accord n'affecte pas les prérogatives des directions centrale et locales, qui restent exclusivement responsables de leurs décisions opérationnelles, financières, commerciales et technologiques.

Article 2.0 : Principes sous-jacents du FORUM

Les parties au présent Accord considèrent que le FORUM devrait :

- a) viser à faciliter un dialogue positif entre les représentants des travailleurs et la direction dans le cadre de l'Accord ;
- b) ne pas remplacer ou restreindre les initiatives de communication existantes en matière d'information et de consultation aux niveaux national et local ;
- c) participer à une discussion sensée sur les performances économiques de CPW et à la compréhension du contexte commercial concurrentiel dans l'EEE ;
- d) veiller à ce que les représentants des travailleurs soient correctement informés et consultés et ne pas retarder les procédures de prise de décision et de mise en œuvre de CPW ;
- e) minimiser la charge sur les activités tout en assurant l'exercice effectif des droits octroyés par l'Accord.

Article 3.0 Champ d'application géographique

Le champ d'application géographique du présent Accord couvre tous les pays de l'Espace économique européen (EEE = Union européenne + Islande, Norvège et Liechtenstein) où CPW a des activités de fabrication et où les travailleurs sont directement employés par CPW. Si de nouveaux pays deviennent membres de l'EEE dans lesquels CPW a des activités de fabrication et emploie directement des travailleurs, ces pays répondent aux conditions pour rejoindre le FORUM.

Article 4.0 Modèle commun

Les parties au présent Accord acceptent de partager les problématiques et de collaborer au sein du FORUM.

II. COMPOSITION DU COMITÉ D'ENTREPRISE EUROPÉEN

Article 4.1 Composition du CPW European Communication Forum (appelé aux présentes FORUM)

Le FORUM se compose de représentants des travailleurs choisis selon la procédure visée aux articles 4.1 à 4.4 ainsi que de représentants de la direction désignés selon l'article 4.5 ci-dessous.

Les sièges des représentants des travailleurs et de leurs suppléants au FORUM doivent être attribués de la manière suivante :

- a) un seuil minimal de 100 travailleurs directement employés par CPW dans un pays membre de l'EEE est la condition pour qu'un représentant soit élu/désigné. Sous ce seuil, les travailleurs directement employés par CPW dans un pays membre de l'EEE recevront des communications du FORUM par le biais des structures de communication existantes au niveau national.
- b) si au moins 25% du personnel de CPW est directement employé dans un pays membre de l'EEE, ce pays aura droit à trois représentants des travailleurs, celui visé au point a) ci-dessus inclus.

Le nombre total de sièges attribués aux représentants des travailleurs au sein du FORUM peut augmenter ou diminuer selon que CPW décide d'étendre ou de réduire ses activités dans un pays donné couvert par le champ d'application géographique du présent Accord ou selon qu'un pays adhère à l'Union européenne.

Toutefois, il ne peut être mis fin au mandat d'un représentant des travailleurs durant la période où il exerce ses fonctions excepté pour l'une des raisons suivantes :

- S'il démissionne ;
- S'il est révoqué ;
- S'il devient membre de la direction supérieure de la société ;
- Si le secteur ou les filiales qu'il représente sont supprimés ou ne font plus partie intégrante de CPW ;
- S'il cesse d'être employé par CPW.

Le Coordinateur du FORUM et le Comité restreint réexamineront la formule en vue de l'attribution des sièges aux représentants des travailleurs afin de conserver un groupe de taille raisonnable si et lorsque le nombre total de 20 sièges est dépassé.

Article 4.2 Sélection des représentants des travailleurs

Les représentants des travailleurs seront choisis selon la législation ou la pratique en vigueur dans leurs pays respectifs couverts par le présent Accord. Il n'incombe pas aux travailleurs ou à leurs organes représentatifs de pourvoir les sièges qui leur ont été attribués s'il leur a été donné la possibilité juste et raisonnable d'agir de la sorte conformément à la législation et/ou à la pratique en vigueur dans leurs pays respectifs. Il sera rappelé aux personnes impliquées dans l'élection ou la nomination des représentants des travailleurs de tenir compte lors de leur choix de la nécessité d'une représentation du personnel équilibrée concernant leurs activités, catégorie et genre.

Article 4.3 Éligibilité

Les candidats représentants des travailleurs et leurs suppléants doivent être des salariés réguliers de CPW, selon la définition fournie par les lois et/ou pratiques du pays d'emploi et doivent être employés par la société depuis au moins 12 mois.

Article 4.4 Durée du mandat

Les représentants des travailleurs seront mandatés au FORUM pour une durée renouvelable de quatre ans afin d'assurer la continuité et la compréhension. Cependant, si au cours de cette période, le représentant des travailleurs perd son mandat sur base des habitudes et de la législation (relative au CEE) nationales, une nouvelle sélection aura lieu le plus rapidement possible dans le pays concerné et la décision sera prise au niveau national.

Article 4.5 Désignation des représentants de la direction

La direction désigne 5 représentants au FORUM en ce compris un Président (rotation entre les directeurs régionaux) ainsi qu'un Coordinateur du CPW ECF (un cadre supérieur des Ressources humaines) et 3 autres représentants de la direction. La direction aura plein pouvoir et entière discrétion de nommer et de démettre ses représentants au FORUM. En outre, CPW s'assurera que le nombre de représentants de la direction présents lors de toutes réunions du FORUM n'excède pas le nombre de représentants des employés.

III. FONCTIONNEMENT DU COMITÉ D'ENTREPRISE EUROPÉEN

Article 5.1 Définition de la consultation et de l'information, telle que transposée par la législation britannique appliquant la Directive 2009/38/CE

Dans le cadre du présent Accord, l'information est définie comme suit :

La communication de données couvertes par le présent Accord, telle que transposée par la législation britannique appliquant la Directive 2009/38/CE, en temps opportun et en tenant

compte des attentes raisonnables : Le contenu de l'information, le moment où et la manière dont elle est donnée doivent permettre aux représentants des travailleurs du FORUM -

- (a) d'en prendre connaissance et d'examiner le sujet;
- (b) d'entreprendre un examen détaillé de son impact possible; et
- (c) si nécessaire, de se préparer pour la procédure de consultation.

La consultation dans le contexte du présent Accord est définie de la manière suivante : un échange bilatéral et constructif de points de vue et l'établissement d'un dialogue et d'un débat. La consultation devra être sensée, ce qui suppose qu'elle aura lieu en temps opportun et en tenant compte des attentes raisonnables, telle que transposée par la législation britannique appliquant la Directive 2009/38/CE. Le contenu de la consultation, le moment où et la manière dont elle a lieu doivent permettre aux représentants des travailleurs au FORUM d'exprimer leur opinion sur la base des informations qui leur auront été transmises. L'opinion à laquelle il est fait référence ci-dessus devra être donnée dans un délai raisonnable après la transmission de l'information au FORUM, en tenant compte des responsabilités de la direction à prendre des décisions effectives. L'opinion peut être prise en considération par la direction centrale ou par tout autre niveau de direction plus approprié.

Article 5.2 Questions transnationales

Dans le cadre du présent Accord, « questions transnationales applicables » signifie que des travailleurs dans au moins deux pays couverts par le présent Accord, ou lorsque la société CPW dans son ensemble est concernée, dans le champ d'application géographique du présent Accord, sont considérablement affectés par un ou plusieurs « sujets d'information/de consultation » définis à l'article 5.3. Ils peuvent inclure des sujets qui, indépendamment du nombre de pays membres de l'EEE concernés, sont d'importance considérable pour les travailleurs couverts par le présent Accord étant donné leur impact potentiel ou selon qu'ils impliquent des transferts d'activités entre les pays couverts par le champ d'application géographique du présent Accord.

L'information fournie aux membres du FORUM et la consultation des membres du FORUM se limiteront aux questions transnationales.

Article 5.3 Sujets d'information/de consultation

Dans le contexte transnational, l'information et la consultation des représentants des travailleurs au sein du FORUM se rapportent particulièrement à la situation et à la tendance probable de l'emploi, des investissements et des changements importants en matière d'organisation, d'introduction de nouvelles méthodes de travail ou de nouveaux processus de production, des transferts de production, des fusions, des réductions d'activités ou des fermetures d'entreprises, d'installations ou de parties importantes de celles-ci, de la santé et la sécurité et des licenciements collectifs.

Des questions telles que les conventions collectives de travail, les salaires ou avantages, et les questions individuelles qui se rapportent principalement à un pays ou à une entreprise spécifique seront toujours traitées au niveau local conformément au droit et/ou pratiques du pays et selon les procédures d'information et de consultation du pays ou de l'entreprise concerné.

Article 5.4 Comité restreint

Les représentants des employés peuvent élire en leur sein un Comité restreint composé de trois membres issus trois pays différents, parmi lesquels un Secrétaire et un Secrétaire suppléant seront nommés.

Le Secrétaire présidera les réunions préparatoires des représentants des employés. L'élection du Secrétaire et du Secrétaire suppléant aura lieu tous les quatre ans.

Article 5.5 Coordinateur du FORUM et Comité restreint

Le Coordinateur du FORUM et le Comité restreint seront conjointement responsables de la planification, du contenu et de la préparation de chaque réunion du FORUM. Le Coordinateur du FORUM et le Comité restreint travailleront par consensus.

Plus spécifiquement, le Coordinateur du FORUM et le Comité restreint veilleront à :

1. fixer la date et le lieu de la réunion du FORUM ;
2. déterminer l'ordre du jour des réunions ;
3. revoir les projets de compte-rendu des réunions ;
4. résoudre les litiges en première instance ;
5. traiter les circonstances exceptionnelles ;
6. coordonner la formation et le recours aux conseillers ;
7. prendre les dispositions relatives à l'interprétation.

Le Coordinateur du FORUM et le Comité restreint se réuniront deux fois par an – en dehors de la réunion ordinaire du FORUM – pour prévoir la réunion annuelle, pour procéder à un examen des activités ou pour discuter de toute autre question pertinente.

Article 5.6 CPW European Communication Forum (FORUM)

Réunions ordinaires

Le FORUM se réunit au moins une fois par an. Les réunions dureront au maximum trois jours (en commençant au déjeuner) – en fonction de l'ordre du jour du FORUM – en ce compris une demi-journée de réunion préparatoire entre représentants des travailleurs et une séance de débriefing. Le Coordinateur du FORUM et le Comité restreint préparent l'ordre du jour de la réunion annuelle du FORUM sur base des contributions de tous les membres du FORUM. Cet ordre du jour sera distribué aux délégués du FORUM quatre semaines avant la réunion annuelle du FORUM. Si possible, des informations concernant les sujets mis à l'ordre du jour seront fournies à l'avance.

Le projet de compte-rendu sera accepté par le Coordinateur du FORUM et le Comité restreint. Le compte-rendu sera diffusé selon les procédures locales dans la langue des membres représentés. En outre, le Coordinateur du FORUM et le Comité restreint conviendront d'un bref résumé à communiquer à tous les travailleurs.

Réunions extraordinaires

Lorsqu'un événement exceptionnel se produit, par exemple, une fusion, une vente ou une acquisition, et pourrait avoir un impact considérable sur les travailleurs de CPW dans au moins deux États membres, le Coordinateur du FORUM contactera le Comité restreint avant que la décision finale ne soit prise et afin que la direction respecte ses obligations en matière d'information et de consultation conformément à l'article 5.1 du présent Accord. Si le Coordinateur du FORUM et le Comité restreint en conviennent, une réunion du Comité restreint et des représentants de la direction du FORUM, ou de tout autre niveau de direction plus approprié au sein des Opérations européennes de CPW, sera organisée.

Les représentants des travailleurs membres du FORUM qui ont été élus par les établissements et/ou les entreprises directement touchés par les circonstances ou décisions en question auront également le droit de prendre part à une réunion extraordinaire organisée par le Comité restreint.

Le Coordinateur du FORUM, en consultation avec le Comité restreint, décide des mesures appropriées à prendre en cas d'événement extraordinaire ayant un impact considérable sur les travailleurs, dans le contexte transnational du présent Accord, relevant des questions visées à l'article 5.3 des présentes. En cas de litige entre le Coordinateur du FORUM et le Comité restreint, la question pourra être tranchée en faisant appel à la contribution de tous les représentants des travailleurs par le biais d'un communiqué commun électronique ; la majorité des 2/3 sera requise pour la prise de décision.

Article 5.7 Coordination, information/consultation entre les réunions

Le Coordinateur du FORUM et le Comité restreint assurent la coordination et fournissent des informations transnationales le cas échéant entre les réunions à tous les membres du FORUM.

Article 5.8 Conseillers

Des conseillers externes peuvent être présents pour conseiller et informer mais ne peuvent assister à la phase de consultation. Les représentants des employés et de la direction peuvent être assistés des experts de leur choix.

Nonobstant ce qui précède, le Coordinateur du FORUM en collaboration avec le Comité restreint peuvent décider de la portée, conformément aux dispositions du présent Accord, et du coût de la présence de l'expert spécialisé requis. CPW a le droit de limiter les fonds alloués en vue de couvrir les frais de participation d'un seul expert par réunion, qui viendra en aide aux représentants des travailleurs.

Article 5.9 Langues

Les réunions du FORUM se tiendront en anglais. L'ordre du jour, le compte-rendu et les informations supplémentaires mentionnées dans l'ordre du jour seront rédigés en anglais, et des traductions seront disponibles dans la langue des membres représentés. Pour assurer autant que possible un échange d'opinions sensé lors des réunions du FORUM, des facilités d'interprétation dans les langues requises seront mises à disposition. D'autres besoins d'interprétation et/ou de traduction des documents seront abordés et convenus par le Coordinateur du FORUM et le Comité restreint.

Article 5.10 Retour d'informations au niveau local

Dans un délai d'un mois après la réunion du FORUM, un compte-rendu officiel sera publié en anglais par le Coordinateur du FORUM et le Comité restreint. Il sera communiqué à tous les membres du FORUM. Ce compte-rendu, et non les versions traduites, constituera le compte-rendu définitif des délibérations. Afin que tout le personnel des Filiales concernées soit informé des délibérations du FORUM, des résumés des délibérations seront publiés par les moyens de communication habituels aux travailleurs. Ces communications seront rédigées en anglais, des traductions dans la langue des membres représentés seront annexées.

Article 5.11 Confidentialité

Les réunions du FORUM seront réputées ouvertes sauf si un sujet est expressément désigné par la direction comme « confidentiel ». Cette décision ne sera pas prise sans justificatif approprié (informations sensibles pour le marché, secrets commerciaux, protection de données personnelles). Dans ce cas, si la direction a raisonnablement désigné l'information comme confidentielle, les membres de FORUM ainsi que toute tierce partie ayant été mise dans la confidentialité en raison de son travail avec le FORUM, seront tenus à l'obligation de

confidentialité. Il pourrait être demandé aux tierces parties de signer un accord de confidentialité avant la divulgation de toute information confidentielle. Les obligations de confidentialité resteront applicables même après l'expiration de leur mandat si l'information en question n'a toujours pas été rendue publique.

Lorsqu'une information est réputée confidentielle, il pourrait être demandé à la direction de spécifier les raisons de cette confidentialité, les personnes ou groupes de personnes auxquels l'information pourra ou non être divulguée et la durée de la période de confidentialité.

Toute violation de la confidentialité par un représentant des travailleurs ou de la direction sera considérée comme une violation grave des devoirs d'un représentant et conduira à une action juridique et/ou disciplinaire par CPW conformément aux dispositions du droit national respectif.

Article 5.12 Retenue d'informations

Dans les conditions et limites fixées par la législation régissant le présent Accord, la direction ne sera pas tenue de divulguer des informations confidentielles, lorsque la nature de cette information est telle que, suivant des critères objectifs, la divulgation d'informations ou de documents nuirait fortement au fonctionnement de CPW, lui serait préjudiciable, ou serait contraire aux réglementations boursières ou autres exigences législatives.

Article 5.13 Facilités

Les membres du FORUM recevront les moyens (de télécommunication) raisonnables pour assumer leurs devoirs et responsabilités en tant que membres du FORUM. La direction locale doit convenir de ces moyens, qui ne seront pas refusés de manière déraisonnable.

Temps de détachement

Les représentants des travailleurs sont autorisés à prendre un temps de détachement rémunéré raisonnable durant leurs heures de travail pour accomplir leurs fonctions. Ce temps devra être considéré comme du temps de travail et devra être rémunéré en fonction. Ce temps de détachement devra être conforme à la législation locale et au contrat de travail national ou à la politique de la société applicable en la matière. Il est convenu entre les parties que le caractère raisonnable du temps de détachement sera déterminé par la nature du rôle du représentant au sein du FORUM. La société accorde au Secrétaire et aux membres du Comité restreint le temps nécessaire pour accomplir leurs fonctions.

En cas de litige concernant ces facilités, un représentant des travailleurs peut présenter ses arguments au Comité restreint et au Coordinateur du FORUM, qui tenteront de résoudre le conflit, conformément à l'article 7.7 du présent Accord.

Article 5.14 Formation des membres du FORUM

Il convient que les membres du FORUM soient correctement préparés à tenir un rôle actif au FORUM. Par conséquent, si nécessaire, une formation adéquate sera dispensée, laquelle ne sera pas refusée de manière déraisonnable. Les sujets et dispositions à prendre pour les sessions de formation communes à l'attention des représentants des travailleurs seront convenus entre le Comité restreint et le Coordinateur du FORUM. Ils pourraient de la même manière décider s'il est approprié que les représentants de la direction se joignent aux représentants des employés pour l'intégralité ou une partie de ces sessions de formation.

Pour des raisons pratiques, la formation aura lieu, autant que possible, au même moment que la réunion du FORUM. Exemples de formations possibles :

- a) Rôle du membre FORUM

- b) Formation linguistique/en communication
- c) Diversité culturelle.

IV. DIVERS

Article 6.1 Protection des membres du FORUM

Les représentants des travailleurs dans l'exercice de leurs fonctions reçoivent la même protection légale que celle fournie aux représentants des travailleurs dans leur pays d'origine.

Comme les activités du FORUM correspondent aux objectifs de la Société, il incombe aux représentants des travailleurs et aux directeurs locaux de CPW de collaborer de bonne foi afin de surmonter toute difficulté qui pourrait découler de la combinaison des responsabilités professionnelles du travailleur et des activités du FORUM. En cas de conflit, le représentant des travailleurs en question doit informer le Comité restreint qui traitera ce problème en collaboration avec le Coordinateur du FORUM. Les obligations et pratiques légales locales en termes de temps de détachement consacré aux questions relatives au FORUM seront appliquées.

Article 6.2 Coût

Les coûts raisonnables associés au fonctionnement du FORUM, en ce compris les voyages, repas, logement, services linguistiques, recours à un conseiller, et activités de communication raisonnables des délégués du FORUM seront supportés par la Société.

Les parties aux présentes conviennent que le FORUM doit fonctionner de la façon la plus rentable et la plus efficace, sans affecter les droits, devoirs et obligations des parties ou le fonctionnement efficace du FORUM ou de ses parties constituantes.

V. DISPOSITIONS FINALES

Article 7.1 Droit applicable

Le présent Accord sera régi et interprété en vertu du droit britannique. Tout litige possible découlant du présent Accord ou inhérent à celui-ci sera réglé au Royaume-Uni conformément aux procédures établies par le Décret-loi britannique n° 3323 de 1999 *Le Règlement relatif à l'information et à la consultation transnationales des employés de 1999*, tel qu'amendé par le Décret-loi n° 1088 de 2010, *Le Règlement (amendé) relatif à l'information et à la consultation transnationales des employés de 2010*.

Article 7.2 Durée de l'Accord

Le présent Accord prend effet le 6 juin 2011 et reste en vigueur jusqu'à ce qu'il soit officiellement dénoncé conformément à la procédure visée ci-dessous.

Chaque partie peut remettre à l'autre un préavis écrit de résiliation du présent Accord d'au moins trois mois. Un tel préavis écrit remis par les représentants des travailleurs à CPW doit être approuvé par une majorité des deux tiers des représentants des travailleurs.

Si, dans un délai de trois mois maximum suivant la dénonciation de l'Accord, l'une des parties souhaite entamer des négociations en vue d'établir un nouvel accord, l'Accord existant restera d'application jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord.

Article 7.3 Contrôle de l'efficacité de l'Accord

Dans le cadre des fonctions régulières du FORUM, un temps suffisant sera consacré à

l'évaluation du bon fonctionnement et de l'efficacité de la mise en pratique du présent Accord.

Article 7.4 Modification de l'Accord

Les dispositions du présent Accord peuvent être modifiées à tout moment sans affecter la totalité de l'Accord ou sa validité, par CPW et une majorité des représentants des travailleurs.

Article 7.5 Clause d'adaptation

En cas de modification importante de structure provenant par exemple d'une fusion, d'une acquisition ou d'une cession importante d'activité, les dispositions suivantes s'appliquent :

- si une unité opérationnelle ou une entreprise est cédée par CPW, elle est exclue du champ d'application du présent Accord ;

- si une unité opérationnelle ou une entreprise est acquise par CPW, le présent Accord prévaudra sur tout accord correspondant conclu par l'activité acquise, et les représentants actuels des travailleurs du FORUM représenteront les intérêts des travailleurs de l'activité acquise, sauf si le pays concerné reçoit un représentant des travailleurs supplémentaire du fait du nombre de travailleurs impliqués. Dans ce cas, une élection peut avoir lieu en fonction des règles et pratiques du pays concerné. Si la société acquise dispose d'un organe européen d'information et de consultation, un expert de cet organe, directement employé par CPW suite à l'acquisition, pourra assister à la réunion annuelle du FORUM jusqu'au moment de l'intégration effective de la société acquise.

- si l'acquisition aboutit à l'ajout d'un pays qui n'était pas représenté auparavant, toutefois, le nombre adéquat de délégués de ce pays sera choisi conformément aux dispositions de l'article 4.2 du présent Accord et ils rejoindront le FORUM ;

- dans d'autres situations impliquant un changement important de structure, le Coordinateur du FORUM et le Comité restreint se réuniront sans délai pour déterminer s'il est nécessaire de modifier le présent Accord afin de tenir compte de la structure modifiée, en maintenant les dispositions et principes du présent Accord autant que possible. Les parties travailleront dans un esprit de coopération dans le but d'atteindre un consensus sur une action appropriée.

Article 7.6 Statut et interprétation

Il est dans l'intention des parties que le présent Accord soit légalement contraignant et ait le statut d'Accord en vertu de la Directive 97/74/CE, mise en œuvre par le Décret-loi britannique n° 3323 de 1999 *Le Règlement relatif à l'information et à la consultation transnationales des employés de 1999*, tel qu'amendé par le Décret-loi n° 1088 de 2010, *Le Règlement (amendé) relatif à l'information et à la consultation transnationales des employés de 2010*.

Article 7.7 Résolution de conflits

En cas de désaccord au sujet de la signification et/ou de l'exécution du présent Accord, les parties au présent Accord s'efforcent de le résoudre par le biais de discussions entre le Coordinateur du FORUM et le Comité restreint. Si après un délai raisonnable, ces discussions ne permettent pas de résoudre le problème en cours, un conciliateur indépendant peut être désigné par consentement mutuel et/ou le problème peut être porté par l'une des parties devant le Comité d'arbitrage central.

Article 7.8 Texte contraignant

Le texte anglais est le seul texte contraignant.

Article 7.9 Transfert de droits et d'obligations

Les représentants des travailleurs au sein du Groupe spécial de négociation reconnaissent officiellement qu'à la date de sa première réunion, les représentants des travailleurs au sein du FORUM assumeront tous les droits et obligations exercés jusqu'alors par le Groupe spécial de négociation qui sera automatiquement dissout. Les représentants des employés au sein du FORUM seront, à compter de cette date, les seuls compétents pour représenter collectivement les intérêts des employés couverts par les dispositions du présent Accord et pour convenir avec la direction de CPW de l'exécution, de l'amendement, de la révision, de l'extension, de la résiliation, etc. du présent Accord.

VI. DATE ET SIGNATURES : 17 Juin 2011

Pour la direction de CPW : 

Pour le GSN :

Alain ZUB



Aurélien DEBRUE



Annexe 1 - Recommandations à l'attention des membres du FORUM, à lire conjointement avec l'Accord, mais n'en faisant pas partie

- Ils doivent travailler au sein de la société depuis au moins 12 mois.
- Ils devraient manifester la volonté d'assister en personne à toutes les réunions prévues afin de représenter leur pays et de faire un retour d'informations sur les questions paneuropéennes.
- Ils devraient connaître le contexte commercial de la société.
- Ils devraient être confiants lorsqu'ils prennent la parole et expriment leurs propres opinions et idées.
- Ils devraient avoir une connaissance de travail du contexte réglementaire européen concernant les comités d'entreprise.
- Ils devraient vouloir travailler en partenariat avec toutes les fonctions opérationnelles.
- Les délégués devraient partager les informations de façon proactive et ouverte et par le biais des canaux appropriés pour tenir leurs pairs, directeurs et collègues informés dans leurs pays.
- Ils devraient comprendre les exigences relatives à leur rôle et si nécessaire accepter la formation qui leur est proposée sur :
 - le modèle d'entreprise de la société dans le secteur ;
 - la législation européenne et nationale sur l'environnement de travail.
- Des compétences de communication efficaces.
- Des compétences de planification et de coordination.
- La capacité d'adopter un point de vue paneuropéen
- Des compétences de collaboration et de travail d'équipe.