

**ACCORD SUR L'ÉTABLISSEMENT  
D'UN COMITÉ D'ENTREPRISE  
EUROPÉEN  
POUR LE GROUPE STELLANTIS**

**conclu entre**

**STELLANTIS N.V.  
DIRECTION CENTRALE**

**et le**

**GROUPE SPÉCIAL DE  
NÉGOCIATION**

<b>PREAMBULE .....</b>	<b>4</b>
<b>CHAPITRE I : PÉRIMÈTRE, CHAMP D'APPLICATION ET COMPETENCE DU CEE .....</b>	<b>5</b>
Article 1.1 - Champ d'application géographique.....	5
Article 1.2 - Liste des définitions .....	6
Article 1.3 - Compétence du CEE.....	7
Article 1.4 - Lien entre les procédures nationales et transnationales .....	7
<b>CHAPITRE II : COMPOSITION DU CEE .....</b>	<b>9</b>
Article 2.1 - Procédure de nomination .....	9
Article 2.2 - Attribution des sièges.....	10
Article 2.3 - Durée du mandat .....	11
Article 2.4 : Modification du périmètre du Groupe .....	11
<b>CHAPITRE III : COMPOSITION ET ATTRIBUTIONS DU COMITE RESTREINT .....</b>	<b>13</b>
Article 3.1 - Composition.....	13
Article 3.2 - Durée du mandat .....	13
Article 3.3 - Désignation des membres .....	14
Article 3.4 - Attributions du comité restreint .....	15
Article 3.5 - Attributions du président, du vice-président et du secrétaire du CEE .....	15
<b>CHAPITRE IV : MODE DE FONCTIONNEMENT DU CEE ET DU CR .....</b>	<b>17</b>
Article 4.1 - Représentation de la direction centrale au CEE et au CR.....	17
Article 4.2 - Organisation de la réunion ordinaire du CEE.....	17
Article 4.2.1 - Fréquence, lieu et invitation.....	17
Article 4.2.2 - Ordre du jour et procès-verbal .....	18
Article 4.3 - Organisation des réunions du comité restreint.....	18
Article 4.3.1 - Fréquence, lieu et invitation.....	18
Article 4.3.2 – Ordre du jour et procès-verbal de la réunion conjointe.....	19
Article 4.4 - Procédure de consultation dans des circonstances habituelles .....	19
Article 4.5 - Procédure de consultation dans des circonstances exceptionnelles.....	21
<b>CHAPITRE V : DROITS DES MEMBRES DU CEE ET RESSOURCES DU CEE .....</b>	<b>23</b>
Article 5.1 - Formation.....	23
Article 5.2 - Confidentialité .....	24

Article 5.3 - Protection des membres du CEE .....	25
Article 5.4 - Moyens de traduction.....	25
Article 5.5 - Outils de communication .....	26
5.5.1. Communication au sein du CEE et avec la direction centrale .....	26
5.5.2. Communication du CEE au niveau local .....	26
Article 5.6 - Dépenses .....	27
Article 5.7 - Temps libre .....	28
Article 5.8 - Experts .....	28
5.8.1. Représentant d'IndustriAll Europe .....	28
5.8.2 Expertise.....	29
<b>CHAPITRE VI : DISPOSITIONS FINALES.....</b>	<b>30</b>
Article 6.1 - Dissolution des comités d'entreprise européens existants .....	30
Article 6.2 - Clause d'adaptation .....	30
Article 6.3 - Durée, résiliation et modification .....	31
Article 6.4 - Droit applicable et compétence en cas de litiges .....	32
<b>ANNEXE 1 : REPARTITION DES SIEGES AU CEE PAR PAYS AU JOUR DE CONCLUSION DE L'ACCORD.....</b>	<b>37</b>

## PREAMBULE

Né le 16 janvier 2021, le Groupe Stellantis est issu de la fusion des Groupes PSA et FCA, de dimension européenne et internationale.

Animés par la volonté d'améliorer en permanence la qualité du dialogue social au sein du Groupe, la direction centrale de Stellantis et les trois comités d'entreprise européens préexistants ont convenu de négocier la mise en place d'un comité d'entreprise européen (CEE) unique dans le but d'informer et de consulter les salariés au niveau transnational, comme le prévoit la directive 2009/38/CE et sa transposition en droit néerlandais (Wet op Europese Ondernemingsraden, « EWCA »).

La procédure suivie à cette fin est celle décrite à l'article 13 « Adaptation » de la directive. Un nouveau groupe spécial de négociation (GSN) a été créé, composé de représentants des salariés des différentes filiales du Groupe Stellantis au sein de l'Union européenne, de l'Espace Economique Européen (EEE) et du Royaume-Uni, complété par trois membres de chacun des CEE préexistants.

Les parties confirment par la présente leur intention de poursuivre une approche coopérative, y compris au niveau transnational, constructive et responsable dans le système de relations entre le Groupe et les représentants des salariés, convaincues que cette approche répond aux intérêts des salariés et aux objectifs de performance et de durabilité du Groupe.

Le principal objectif du dialogue social au niveau européen est d'apporter une contribution commune aux efforts visant à relever les défis sociaux, économiques et environnementaux et à anticiper et gérer le changement, en tenant compte de la voix des salariés dans le processus décisionnel de l'entreprise.

Les parties reconnaissent que le présent accord a été discuté et convenu conformément aux dispositions de la directive 2009/38/CE et à sa transposition en droit néerlandais.

# **CHAPITRE I : PÉRIMÈTRE, CHAMP D'APPLICATION ET COMPÉTENCE DU CEE**

## **ARTICLE 1.1 - CHAMP D'APPLICATION GÉOGRAPHIQUE**

Le présent accord s'applique à Stellantis N.V. ainsi qu'à ses entreprises ou établissements situés dans les États membres de l'Union européenne ou dans un autre État partie à l'accord sur l'Espace Economique Européen et sur lesquels Stellantis N.V. exerce une influence dominante au sens de la loi néerlandaise sur le comité d'entreprise européen du 7 novembre 2011 (ci-après, le « Groupe »).

La liste actuelle des filiales et établissements concernés et de leurs adresses sera mise à jour tous les quatre ans et communiquée pour information au CEE lors du renouvellement quadriennal du mandat.

Les deux parties ont la volonté de perpétuer un lien avec le Royaume-Uni en raison de la longue histoire commune, malgré sa sortie de l'Union européenne.

Par conséquent, deux représentants britanniques seront désignés par les instances représentatives du personnel britanniques au sein du CEE.

Les représentants britanniques assistent aux réunions ordinaires et extraordinaires du CEE avec un rôle consultatif, mais ils participent pleinement à toutes les réunions ordinaires et extraordinaires.

Les représentants britanniques ont accès aux mêmes informations que les membres du CEE, y compris les informations relatives à l'impact des questions transnationales sur les établissements au Royaume-Uni – le cas échéant – et sont soumis aux mêmes exigences de confidentialité qu'eux.

Si un pays relevant du champ d'application de l'accord décide de se retirer de l'UE ou de l'EEE, la directive transposée dans le droit national de ce pays ne sera plus applicable. Néanmoins, en cas d'accord avec le CEE, ce pays conservera un rôle consultatif au sein du CEE.

## **ARTICLE 1.2 - LISTE DES DEFINITIONS**

**Accord** : L'accord sur l'établissement d'un comité d'entreprise européen pour le Groupe Stellantis.

**Pays** : États membres de l'Union Européenne ou tout autre État partie à l'accord sur l'Espace Economique Européen.

**Directive** : Directive 2009/38/CE concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs.

**Groupe** : Stellantis N.V. et l'ensemble de ses filiales ou établissements situés dans le périmètre géographique défini à l'article 1.1 de l'Accord et sur lesquels Stellantis N.V. exerce une influence dominante au sens de la loi néerlandaise sur le comité d'entreprise européen du 7 novembre 2011.

**Information** : La transmission d'informations concernant les questions transnationales par la direction centrale ou tout autre niveau de direction plus approprié aux représentants des salariés afin de leur permettre de prendre connaissance du sujet et de l'examiner ; l'information s'effectue à un moment, d'une façon et avec un contenu appropriés, qui permettent aux représentants des salariés de procéder à une évaluation approfondie de l'incidence et de préparer, le cas échéant, des consultations.

**Consultation** : L'établissement d'un dialogue et d'un échange de vues entre la direction centrale ou tout autre niveau de direction plus approprié et les représentants des salariés à un moment, d'une façon et avec un contenu appropriés, qui permettent aux représentants des salariés d'exprimer un avis préalable sur la base des informations fournies sur les mesures proposées concernant des sujets transnationaux auxquelles la consultation se rapporte dans un délai raisonnable, qui doit être pris en compte lors de la prise de décision.

**Questions transnationales** : Questions concernant des établissements ou des entreprises dans au moins deux pays ou le Groupe dans son ensemble. Les questions transnationales doivent être considérées comme ayant un impact significatif sur les intérêts des salariés du Groupe si elles affectent au moins 5 % des salariés dans chacun des deux pays minimum mentionnés. .

Le caractère transnational d'une question doit être déterminé en tenant compte à la fois de l'étendue de ses effets potentiels et du niveau de gestion et de représentation qu'elle implique.

### **ARTICLE 1.3 - COMPETENCE DU CEE**

Le CEE est compétent pour toutes les questions transnationales européennes relatives le Groupe qui concernent :

- la structure juridique et l'organigramme du Groupe
- la situation économique et financière du Groupe sur la base des états financiers consolidés ;
- la situation de l'emploi ;
- les investissements en cours et prévus ;
- la situation générale, dynamiques et tendances du secteur automobile
- l'évolution et les tendances des ventes et le développement des activités ;
- la production et les ventes du Groupe ;
- les changements fondamentaux concernant l'organisation, l'introduction de nouvelles méthodes de travail et de nouveaux procédés de fabrication ;
- les préoccupations environnementales et les politiques de décarbonisation ;
- les fusions, les acquisitions (qui peuvent entraîner une augmentation d'au moins 1 000 salariés dans au moins deux pays), la fermeture ou la réduction d'établissements, d'entreprises ou d'unités de production ayant un impact matériel sur l'emploi (y compris les licenciements collectifs) ayant des répercussions à un niveau transnational ;
- la santé et la sécurité au travail ;
- la digitalisation ;
- les transferts d'activités de production, d'ingénierie ou de services ;
- les principales orientations de la politique sociale du Groupe et les projets RH majeurs ;
- l'aperçu de la formation professionnelle pour les principaux programmes de formation transnationaux ;
- et toute question transnationale imprévue telle que convenue entre la direction centrale et le Comité Restreint (CR).

### **ARTICLE 1.4 - LIEN ENTRE LES PROCEDURES NATIONALES ET TRANSNATIONALES**

En principe, la procédure commence au niveau européen selon les lignes directrices suivantes :

- Conformément au principe de non-substitution, le CEE ne remplace pas les instances représentatives du personnel établies au sein de chaque établissement ou entreprise du Groupe.

- La procédure d'information et de consultation du CEE n'a aucun impact sur les droits des instances représentatives nationales du personnel et n'interfère pas non plus avec les pouvoirs de négociation accordés par la loi applicable ou les accords conclus avec les instances représentatives du personnel existantes dans chaque pays.
- Ces dispositions ne font pas obstacle à des dispositions nationales en vertu desquelles la procédure d'information-consultation prévaut sur le niveau européen d'information et de consultation.
- Dans tous les cas, le résultat de la procédure de consultation du CEE sera communiqué au niveau national.



## **CHAPITRE II : COMPOSITION DU CEE**

### **ARTICLE 2.1 - PROCEDURE DE NOMINATION**

Le CEE est composé de représentants des salariés, élus ou désignés conformément aux règles du droit national de chaque pays lorsqu'elles sont expressément prévues, ou, à défaut, par les syndicats représentatifs au sein de l'entreprise dans le pays concerné. Si aucun syndicat ni aucune instance représentative des salariés n'est présent dans cette entreprise, un scrutin général sera organisé pour désigner le(s) représentant(s) des salariés.

Seuls les employés de Stellantis ayant un contrat à durée indéterminée peuvent être élus ou désignés comme membres du CEE.

Compte tenu de la grande diversité des situations rencontrées au niveau national, la direction centrale désigne un "coordinateur" dans chaque pays, qui sera chargé de mettre en œuvre le processus de désignation des membres du CEE.

Les représentants des salariés sont désignés conformément aux principes énoncés ci-après :

- Si cela est applicable et pertinent dans un pays, chaque coordinateur contactera, dans le respect des règles locales et des pratiques nationales de ce pays, les représentants des syndicats et/ou les représentants des salariés des établissements ou des filiales du Groupe.
- Les noms des personnes désignées doivent être communiqués à chacun des coordinateurs.

La procédure décrite ci-dessus sera mise en œuvre dès l'entrée en vigueur du présent Accord. Les coordinateurs veilleront à ce que le processus de désignation des membres du CEE soit mené à bien dans un délai de deux mois à compter de l'entrée en vigueur du présent Accord et à chaque fois que le CEE devra être renouvelé. Ils superviseront également la désignation intermédiaire des membres du CEE au cas où un représentant individuel des salariés devrait être remplacé pour quelque raison que ce soit.

Afin de garantir le bon fonctionnement du CEE, les parties conviennent que le CEE sera considéré comme valablement constitué même si les syndicats ou les représentants nationaux des salariés ne sont pas en mesure, même temporairement, de désigner les membres du CEE

pour les pays où ils ont le droit de désigner des membres, à moins que ce retard ne soit dû à l'application des règles et de la législation nationales relatives à la contestation éventuelle de la désignation des membres du CEE.

Un effort sera fait par toutes les parties pour assurer une représentation équilibrée des salariés en fonction de leurs activités, de leur catégorie et de leur sexe.

## **ARTICLE 2.2 - ATTRIBUTION DES SIEGES**

Les sièges réservés aux représentants des salariés au sein du CEE sont attribués par pays en fonction du nombre de salariés dans chaque pays<sup>1</sup> – tous établissements et entreprises du Groupe confondus – et avec un nombre minimum de salariés pour l'attribution des sièges, selon les règles suivantes :

- moins de 200 salariés : pas de siège
- de 201 à 2000 : 1 siège
- de 2001 à 7 000 : 2 sièges
- de 7 001 à 11 000 : 3 sièges
- de 11 001 à 15 000 : 4 places
- de 15 001 à 22 000 : 5 places
- de 22 001 à 28 000 : 6 places
- de 28 001 à 35 000 : 7 places
- plus de 35 000 employés : 8 sièges

La composition du CEE par pays le jour de la signature de l'accord figure dans le tableau ci-joint (annexe 1).

Un nombre de membres suppléants au moins égal au nombre de membres titulaires pour chaque pays est désigné, selon les mêmes procédures que celles décrites aux articles 2.1. et 2.2.

Un membre suppléant n'assiste aux réunions du CEE qu'en l'absence du membre titulaire. Il bénéficie toutefois des mêmes droits et de la même protection que les membres titulaires.

---

<sup>1</sup> en référence au rapport sur la responsabilité sociale des entreprises pour la première réunion constitutive du CEE, et pour les renouvellements suivants en référence au rapport financier annuel

### **ARTICLE 2.3 - DUREE DU MANDAT**

Afin d'assurer la stabilité du CEE, la durée du mandat sera de 4 ans, à compter de la date de la première réunion plénière du CEE.

La répartition des sièges par pays sera déterminée à chaque renouvellement.

Le fait qu'un membre titulaire ou suppléant perde le mandat électif ou syndical requis pour pouvoir siéger au CEE, pour quelque raison que ce soit, ou qu'il cesse d'appartenir à l'organisation syndicale qui l'a désigné, entraîne automatiquement la perte du mandat au sein de cette instance. Il est alors procédé à une nouvelle désignation, selon les règles prévues aux articles 2.1. et 2.2. pour la durée du mandat restant à courir jusqu'à l'expiration de la période de quatre ans.

De même, le mandat des membres titulaires et des membres suppléants prend fin avant l'expiration du mandat de quatre ans et leur remplacement est organisé conformément aux règles du présent Accord en cas de départ de l'entreprise, de licenciement, de démission du mandat, de retraite ou de décès.

Les fonctions du nouveau membre titulaire ou suppléant prennent effet le jour même de leur nomination.

### **ARTICLE 2.4 : MODIFICATION DU PERIMETRE DU GROUPE**

Tous les deux ans, le périmètre du CEE sera revu pour tenir compte de toute modification du Groupe (ex : fusions, acquisitions et scissions).

Si l'examen aboutit à une modification de la répartition des sièges, la représentation des salariés pour le ou les pays concernés sera ajustée en conséquence et, le cas échéant, de nouvelles élections ou nominations seront organisées.

#### ➤ Changements dans les entreprises

Si de nouvelles entreprises rejoignent le Groupe, elles seront immédiatement considérées comme relevant du champ d'application des droits d'information et de consultation du CEE à compter de la date d'acquisition.

La direction centrale et la majorité des membres du CEE auront toutefois la possibilité de se mettre d'accord sur l'intégration immédiate de l'entreprise ou des entreprises dans la composition

du CEE.

Dans ce cas, les mesures nécessaires à la nomination du nombre correspondant de membres du CEE et de suppléants pour l'entreprise nouvellement acquise seront prises sans délai. Si les parties ne parviennent pas à un accord sur l'inclusion des représentants des salariés de l'entreprise dans le périmètre du CEE, la mise en œuvre sera effectuée dans le cadre de la révision bisannuelle.

Les entreprises cédées cesseront immédiatement de relever de la compétence du CEE à compter de la date de leur vente ou de leur fermeture. Dans le cas où un représentant des salariés provient d'une société qui cesse de faire partie du Groupe, et que la modification du nombre de salariés qui en résulte n'entraîne pas de changement dans la répartition des sièges, un autre représentant des salariés appartenant à l'une des sociétés restant dans le périmètre du Groupe et provenant du même pays sera désigné pour la durée du mandat restant à courir jusqu'au prochain renouvellement quadriennal du CEE.

➤ **Changements dans les pays**

Dans le cas où un pays rejoint ou quitte le champ d'application du CEE, le changement sera immédiatement pris en compte dans la composition et la compétence du CEE. Si un nouveau pays rejoint le Groupe, le nombre approprié de représentant(s) des salariés sera désigné pour la durée du mandat restant jusqu'au prochain renouvellement quadriennal du CEE.

## **CHAPITRE III : COMPOSITION ET ATTRIBUTIONS DU COMITE RESTREINT**

### **ARTICLE 3.1 - COMPOSITION**

Afin d'assurer la représentativité du Comité restreint, les sièges seront répartis par pays en fonction du nombre d'employés dans chaque pays – tous établissements et entreprises du Groupe confondus – selon les règles suivantes :

Il y aura un nombre fixe de 12 sièges au sein du Comité restreint. Ces sièges seront répartis entre les membres du CEE de la manière suivante :

- Les deux pays ayant le plus grand nombre de salariés : 2 sièges chacun ;
- 1 siège par pays pour les 8 pays suivants ayant le plus grand nombre de salariés par ordre décroissant, dont 1 siège sera dédié à un membre britannique du CEE.

Si l'un des dix pays ayant le plus grand nombre de salariés décide de ne pas nommer de membre pour le comité restreint, le pays suivant ayant le plus grand nombre de salariés sera autorisé à nommer un membre jusqu'à ce que les douze postes aient été pourvus.

Chaque délégation nationale est invitée à convenir à l'avance de sa représentation au sein du CR et à annoncer sa décision par écrit à tous les membres du CEE. Dans ce cas, le candidat proposé est automatiquement envoyé au CR.

Si, toutefois, aucun accord ne peut être trouvé au sein de la délégation nationale elle-même, un vote sera organisé parmi tous les membres du CEE pour la/les place(s) réservée(s) au pays en question. Dans ce cas, la même procédure s'appliquera que pour l'élection du président, du vice-président et du secrétaire, comme spécifié à l'article 3.3.

La liste définitive des membres du comité restreint sera ensuite confirmée officiellement au début de la réunion conjointe.

### **ARTICLE 3.2 - DUREE DU MANDAT**

Les membres auront le même mandat que les membres du CEE. La répartition des sièges sera déterminée au début de chaque nouveau mandat de quatre ans.

Si, pour une raison quelconque, un membre du CR cesse d'être un représentant des salariés au sein du CEE ou décide de se retirer du CR lui-même, un nouveau membre sera désigné par le même pays parmi les membres de son CEE lors de la première réunion suivante. La procédure suivie sera la même que celle mentionnée à l'article 3.1.

Le nouveau membre du comité restreint est élu pour la durée du mandat restant à courir jusqu'au prochain renouvellement quadriennal du CEE.

### **ARTICLE 3.3 - DESIGNATION DES MEMBRES**

Lors de la réunion constitutive du CEE et lors de chaque première réunion d'un nouveau mandat de 4 ans, 12 membres du Comité restreint sont nommés par les pays parmi les membres de leur CEE, selon les principes énoncés à l'article 3.1. Dans la mesure du possible, ils doivent représenter les différentes activités du Groupe.

Bien que les représentants du Royaume-Uni puissent voter pour le président, le vice-président et le secrétaire, ils ne peuvent être candidats à aucun de ces postes.

Parmi les 12 membres du CR, un président, un vice-président et un secrétaire sont élus par les membres du CEE, dans cet ordre. En tout état de cause, le président et le vice-président, ainsi que le secrétaire, doivent être originaires de pays différents.

Aux fins de l'élection de ces postes lors de la réunion constitutive et de chaque première réunion d'un nouveau mandat de 4 ans, une réunion interne d'une demi-journée sera organisée. L'élection formelle (confirmant la pré-coordination interne) aura lieu à la suite de cette réunion, en présence de la direction centrale.

Le vote est anonyme et se fait par écrit.

Chaque membre du CEE dispose d'une voix. Seuls les représentants des salariés présents à la réunion peuvent voter. Le candidat qui obtient le plus grand nombre de voix sera élu. En cas d'égalité des voix, un second tour sera organisé avec les candidats ayant obtenu le même nombre de voix. En cas de nouvelle égalité des voix, le candidat ayant la plus grande ancienneté dans l'entreprise obtiendra le mandat.

Lors de la réunion constitutive, le vote est contrôlé par le membre le plus âgé du CEE. Lors de chaque élection suivante, la procédure de vote sera surveillée par le secrétaire en exercice ou le secrétaire sortant.

Si, pour une raison quelconque, le président, le vice-président ou le secrétaire cesse d'être un représentant des salariés au sein du CEE ou décide de se retirer du CR lui-même, une nouvelle procédure d'élection selon les mêmes principes sera organisée pour le remplacer lors de la première réunion ordinaire ou extraordinaire suivante du CEE.

#### **ARTICLE 3.4 - ATTRIBUTIONS DU COMITE RESTREINT**

En tant que collectif, le comité restreint sera chargé de :

- approuver les procès-verbaux des réunions conjointes avec la direction centrale ;
- coordonner toutes les activités du CEE, en encourageant tous les membres à contribuer à son efficacité ;
- tenir les salariés des pays couverts par l'accord qui ne disposent pas de leur propre représentant des salariés informés de toutes les activités du CEE ;
- observer la désignation des membres du CEE ;
- exercer les prérogatives d'information et de consultation du CEE, dans les conditions définies au chapitre IV ;
- exécuter correctement toutes les tâches qui leur sont attribuées dans d'autres articles de l'accord ou toute autre mission qui lui est confiée par le CEE, étant précisé que la mission confiée ne peut lier la direction centrale.

#### **ARTICLE 3.5 - ATTRIBUTIONS DU PRESIDENT, DU VICE-PRESIDENT ET DU SECRETAIRE DU CEE**

Le président du CEE est élu pour exercer les attributions suivantes :

- agir en tant qu'interlocuteur principal pour la direction centrale au nom du CEE ;
- présider toutes les réunions internes des représentants des salariés du CEE et du CR ;
- représenter le CEE dans d'autres instance et réunions ;
- assurer une liaison permanente et fluide entre tous les pays et les membres du CEE ;
- le cas échéant, assister et soutenir les membres individuels du CEE dans l'accomplissement de leurs tâches ;
- s'efforcer de résoudre les conflits liés à la mise en œuvre de l'Accord, notamment en veillant à ce que les membres du CEE puissent s'acquitter des tâches qui leur sont confiées ;
- recueillir toutes les questions des membres du CEE à prendre en considération pour

l'ordre du jour des réunions plénières ;

- convenir avec la direction centrale de toutes les modalités pratiques (c'est-à-dire le lieu, la date) des réunions ordinaires et extraordinaires du CEE et du CR;
- recueillir les suggestions des membres du CEE sur les questions à inscrire à l'ordre du jour de ces réunions ;
- exécuter correctement toutes les tâches qui lui sont attribuées dans d'autres articles de l'Accord ou toute autre mission qui lui est confiée par le CEE ou le comité de surveillance, étant précisé que la mission confiée ne peut lier la direction centrale.

Le président adjoint du CEE assiste le président du CEE dans toutes ses tâches et gère toutes les tâches du président si celui-ci n'est pas disponible pour quelque raison que ce soit.

Les responsabilités du secrétaire sont les suivantes :

- préparer les procès-verbaux de toutes les réunions internes des représentants des salariés du CEE et du CR;
- assurer une communication permanente et fluide entre tous les membres du CEE et la direction centrale ;
- exécuter correctement toutes les tâches qui lui sont attribuées dans d'autres articles de l'accord ou toute autre mission qui lui est confiée par le CEE ou le CR, étant précisé que la mission confiée ne peut lier la direction centrale.



## **CHAPITRE IV : MODE DE FONCTIONNEMENT DU CEE ET DU CR**

### **ARTICLE 4.1 - REPRESENTATION DE LA DIRECTION CENTRALE AU CEE ET AU CR**

Lors de toutes les réunions conjointes avec le CEE et le CR, la direction centrale sera représentée par le directeur des ressources humaines ou par un représentant des ressources humaines de la direction officiellement désigné par le DRH, autorisé à représenter l'entreprise, assisté par des personnes qualifiées de son choix, dont l'une sera l'Interlocuteur Permanent auprès du CEE. Il/elle sera responsable de toute la communication avec le CEE tout au long de l'année.

En outre, différents responsables de fonctions et de secteurs, ainsi que tout intervenant ayant une expertise particulière, choisi par la direction centrale, peuvent y assister.

### **ARTICLE 4.2 - ORGANISATION DE LA REUNION ORDINAIRE DU CEE**

#### **Article 4.2.1 - Fréquence, lieu et invitation**

La direction centrale et le CEE se réuniront deux fois par année civile. L'une de ces réunions se tiendra peu après la publication des résultats annuels de l'année précédente. En principe, ces réunions se tiendront en personne, en tout lieu où le Groupe exerce des activités localement, sauf dans des circonstances exceptionnelles où la réunion se tiendra à distance.

Lors de chaque réunion ordinaire, le CEE est informé et, le cas échéant, consulté sur toutes les questions transnationales qui relèvent du champ d'action du CEE tel que visé à l'article 1.3 du présent Accord.

Les réunions conjointes avec la direction centrale se tiendront au moins un jour et demi et seront précédées d'une réunion préparatoire interne d'au moins une demi-journée et suivies d'une réunion de compte rendu interne.

La date, l'heure et le lieu exacts seront communiqués à tous les membres du CEE au moins deux mois à l'avance par mail. La même information sera envoyée simultanément aux directions nationales, afin de garantir que tous les membres puissent participer à la réunion dans des conditions optimales.

L'ordre du jour et la documentation pertinente pour la réunion seront envoyés par mail au moins deux semaines à l'avance.

#### **Article 4.2.2 - Ordre du jour et procès-verbal**

L'ordre du jour est établi par la direction centrale.

L'ordre du jour prévoit un temps suffisant pour la discussion de chaque sujet entre les représentants des salariés et la direction centrale ou tout intervenant pertinent invité par celle-ci.

Avant l'établissement de l'ordre du jour, tous les membres du CEE peuvent envoyer des questions et des suggestions au président du CEE, qui les transmettra ensuite à la direction centrale. Le cas échéant, des points de l'ordre du jour seront consacrés aux questions ou suggestions transmises par le président du CEE, dans la mesure où elles relèvent du champ d'action et des compétences du CEE.

Le procès-verbal sera rédigé en anglais par la direction centrale, avant d'être soumis pour commentaires au comité restreint (le cas échéant). Une fois la version finale approuvée, elle sera signée par le président du CEE et le représentant de la direction centrale qui a présidé la réunion. Elle sera ensuite traduite et envoyée par la direction centrale à tous les membres titulaires du CEE, ainsi qu'à la direction locale des ressources humaines. Toutes les parties s'efforceront de conclure cette procédure dans les deux mois suivant chaque réunion.

L'ordre du jour, les procès-verbaux et toute la documentation pertinente, comme précisé à l'article 5.4, seront traduits dans toutes les langues nécessaires (langue officielle d'un pays relevant du champ d'application du CEE que les membres du CEE souhaitent utiliser pour participer aux réunions dans des conditions optimales).

La même procédure sera suivie pour toutes les réunions ordinaires et extraordinaires du CEE.

### **ARTICLE 4.3 - ORGANISATION DES REUNIONS DU COMITE RESTREINT**

#### **Article 4.3.1 - Fréquence, lieu et invitation**

Le comité restreint se réunira deux fois par an.

Au moins une de ces réunions comprendra également une session conjointe avec la direction centrale, visant à faire le point sur les affaires courantes et à discuter des modalités pratiques et

de l'ordre du jour de la réunion plénière suivante du CEE. Lors de la deuxième réunion, la direction centrale sera présente si les représentants des salariés du CR le jugent nécessaire.

Des réunions supplémentaires peuvent être organisées en accord avec la direction centrale si le besoin s'en fait sentir, dans le cadre du champ d'action et des compétences du CEE.

Toutes les réunions se tiendront en personne, en tout lieu où le Groupe a des activités locales. Toutefois, si CR en convient, l'Interlocuteur Permanent doit être informée au moins un mois à l'avance, afin que les réunions puissent également être organisées par vidéoconférence.

La direction centrale prendra toutes les dispositions nécessaires à l'organisation matérielle de la réunion (traduction, transport, hébergement, ...). La date, l'heure et le lieu exacts seront communiqués à tous les membres du CR au moins deux mois à l'avance.

Aux fins de la réunion conjointe, l'ordre du jour et la documentation pertinente pour la réunion seront envoyés par mail au moins une semaine à l'avance.

Si les réunions du CR comprennent une session conjointe avec la direction, celle-ci sera précédée d'une réunion préparatoire interne et suivie d'une réunion de débriefing interne.

#### **Article 4.3.2 – Ordre du jour et procès-verbal de la réunion conjointe**

L'ordre du jour est établi par la direction centrale, en coopération avec le président du CEE.

Pour la rédaction, l'approbation et la publication du procès-verbal, ainsi que pour la traduction des documents, la même procédure que celle décrite à l'article 4.2.2 sera suivie.

La même procédure sera suivie pour toutes les réunions ordinaires et extraordinaires du CR.

#### **ARTICLE 4.4 - PROCEDURE DE CONSULTATION DANS DES CIRCONSTANCES HABITUELLES**

Les parties conviennent que la consultation sera menée sur tout sujet inclus dans la liste définie à l'article 1.3 du présent accord, chaque fois qu'un projet transnational envisagé peut raisonnablement avoir un impact significatif sur les intérêts des salariés du Groupe, tels que définis à l'article 1.2.

Selon les circonstances, ce point de l'ordre du jour pourrait être inclus dans la prochaine réunion ordinaire du CEE, sauf si la direction centrale et le CR conviennent de l'inclure dans une réunion

ordinaire du CR.

S'il est convenu d'inclure le processus de consultation à l'ordre du jour d'une réunion ordinaire du CR, les membres du CEE des pays touchés qui ne sont pas représentés au CR auront la possibilité de participer à cette réunion.

Dans le cas où le calendrier du projet ne coïnciderait pas avec une réunion ordinaire, la direction centrale conviendra avec le CR des modalités d'organisation d'une réunion extraordinaire du CEE ou du comité CR.

L'ordre du jour et la documentation pertinente pour la consultation seront envoyés par mail au moins deux semaines à l'avance. La documentation doit contenir la désignation des pays et le type de sites concernés, la description de la mesure envisagée et l'objectif du projet envisagé.

Les débats seront l'occasion d'échanger des points de vue sur le sujet et de répondre aux questions posées par les membres.

Il est reconnu que certaines questions sont suffisamment simples pour être traitées plus rapidement, tandis que d'autres sont suffisamment complexes pour nécessiter plus de temps pour compléter l'évaluation détaillée. À cet égard, après les débats, le CEE ou le CR exprimera un avis, en principe lors de la séance. Si les membres estiment que les questions qui leur sont soumises le nécessitent et à leur demande motivée, ils peuvent donner leur avis dans les deux semaines suivant la réunion.

Une fois que le CEE a exprimé un avis, la direction centrale disposera de deux semaines pour fournir une réponse motivée à cet avis et pour communiquer sa décision finale au CEE, par mail.

Sauf circonstances exceptionnelles ou accord contraire, cette procédure ne dure pas plus d'un mois.

Le CEE aura également le droit d'exprimer un avis sur toute question qui n'a pas été soumise à une procédure de consultation formelle, mais que les représentants des salariés ont identifié comme étant pertinente et d'importance internationale conformément à l'article 1.3 du présent accord (compétence du CEE). La direction centrale s'efforcera d'examiner également ces avis volontaires et d'y apporter une réponse motivée au plus tard dans un délai de deux semaines.

Dans les mois suivant la conclusion d'un processus de consultation régulier, la direction centrale fournira des mises à jour sur les mesures de mise en œuvre, y compris une évaluation de la réalisation des objectifs visés et, en particulier, de l'impact sur les sites et les employés – y

compris ceux des établissements situés au Royaume-Uni.

#### **ARTICLE 4.5 - PROCEDURE DE CONSULTATION DANS DES CIRCONSTANCES EXCEPTIONNELLES**

La direction centrale informera le CR dans les meilleurs délais de toute circonstance exceptionnelle ou décision envisagée susceptible d'entraîner des conséquences significatives pour les intérêts des employés, notamment en ce qui concerne la fermeture ou la vente d'entreprises, d'établissements ou de parties importantes de ceux-ci, les acquisitions ou fusions importantes, les délocalisations ou les licenciements collectifs.

À l'initiative de la direction centrale ou à la demande du CR et en accord avec l'Interlocuteur Permanent », et lorsque ces questions doivent être traitées avant la prochaine réunion ordinaire du CEE, une réunion extraordinaire sera organisée pour garantir l'information et la consultation adéquates des représentants des salariés.

Toute réunion de consultation extraordinaire, que ce soit avec le CEE ou avec le CR, sera organisée par visioconférence ou, si cela est demandé en raison de l'importance de la mesure et accepté par la direction centrale, en personne.

Dans tous les cas, les membres du CEE des pays concernés qui ne sont pas représentés au CR auront la possibilité de participer à cette réunion de consultation extraordinaire.

La réunion sera précédée d'une réunion préparatoire interne et suivie d'une réunion de débriefing interne. La date, l'heure et le lieu exacts, ainsi que l'ordre du jour et la documentation pertinente, seront communiqués à tous les membres de l'instance concernée au moins cinq jours ouvrables à l'avance.

La même information sera envoyée simultanément à la direction des pays, afin d'assurer que tous les membres puissent participer à la réunion dans des conditions optimales.

L'ordre du jour est établi par la direction centrale. Les parties reconnaissent que seuls les points figurant à l'ordre du jour seront discutés lors de la réunion.

Après les débats, le CEE ou le CR émet un avis, en principe en séance. Si les membres estiment que les questions qui leur sont soumises le nécessitent et à leur demande motivée, ils peuvent rendre leur avis dans les 8 jours ouvrables suivant la réunion (pour les experts, voir le point 5.8). En cas d'événements imprévisibles (ex : catastrophe environnementale), l'avis sera rendu

dans un délai de 5 jours.

La direction centrale disposera de 5 jours pour fournir une réponse motivée à un tel avis et pour communiquer sa décision finale au CEE, par mail.

Dans les mois suivant la conclusion d'un processus de consultation exceptionnel, la direction centrale fournira des mises à jour sur les mesures de mise en œuvre, y compris une évaluation de la réalisation des objectifs visés et, en particulier, de l'impact sur les sites et les employés – y compris ceux des établissements situés au Royaume-Uni.

## **CHAPITRE V : DROITS DES MEMBRES DU CEE ET RESSOURCES DU CEE**

### **ARTICLE 5.1 - FORMATION**

Afin de pouvoir exercer pleinement leur fonction et d'assurer l'utilité et l'efficacité du CEE, les membres bénéficieront d'une formation selon les modalités détaillées ci-dessous.

Les membres du CEE bénéficieront d'un minimum de 2 jours et d'un maximum de 6 jours de formation collective par mandat de quatre ans.

En outre, au début de chaque mandat de quatre ans, une journée de formation sera organisée pour tous les membres titulaires et suppléants nouvellement élus ou nommés.

Si de nouveaux membres rejoignent le CEE au cours d'un mandat déjà en cours, une formation d'introduction d'une demi-journée sera organisée entre ce nouveau membre, le président du CEE et le représentant d'IndustriAll Europe.

Tous les deux ans, le CR établira un plan de formation, sur la base des besoins exprimés par les membres du CEE. Toutes les modalités pratiques, y compris celles relatives à la formation d'introduction (c'est-à-dire le programme, le lieu, le fournisseur, les frais, l'hébergement) seront convenues entre le CR et la direction centrale.

La participation à une action de formation sera considérée comme un temps de travail régulier et rémunérée en conséquence.

Chaque membre peut bénéficier d'une formation en anglais, en particulier les membres ayant un niveau inférieur à B2 (CECR). Cette formation sera dispensée localement dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

En collaboration avec le CR et l'Interlocuteur Permanent, les membres du CEE peuvent participer à un maximum de deux séminaires ou conférences externes par période de quatre ans, à condition que ces événements contribuent à l'acquisition de connaissances utiles pour le travail du CEE.

Dans le cas où au moins la moitié des membres du CEE participeraient conjointement au même événement, les jours passés seront déduits du maximum de 6 jours de formation collective par mandat de quatre ans.

## **ARTICLE 5.2 - CONFIDENTIALITE**

Les membres du CEE doivent préserver la confidentialité de tous les secrets d'affaires et d'entreprise et autres informations sensibles, dans la mesure où la direction centrale leur a expressément indiqué qu'elles étaient confidentielles.

Avant de partager toute information susceptible d'être jugée confidentielle, la direction expliquera :

- les raisons pour lesquelles ces informations doivent être considérées comme confidentielles, en précisant les risques encourus si ces informations devenaient publiques ;
- la durée pendant laquelle ces informations resteront confidentielles.

L'obligation de confidentialité ne s'applique pas entre les membres titulaires et suppléants du CEE, ni aux représentants locaux des salariés et aux responsables syndicaux, qui devront toutefois respecter la même obligation de non-divulgence que celle imposée aux membres du CEE. Le membre du CEE qui souhaite partager des informations confidentielles avec l'une des personnes susmentionnées est donc tenu de l'informer au préalable de cette obligation. L'obligation de confidentialité ne s'appliquera pas non plus dans le cadre d'une procédure judiciaire ou d'une médiation.

L'obligation de confidentialité s'applique également aux experts, au représentant d'IndustriAll Europe et à toute autre personne impliquée dans le fonctionnement du CEE et du CR. L'obligation continue de s'appliquer après l'expiration de leur mandat ou de leur mission et après la résiliation de l'accord.

En cas de litige sur l'un de ces aspects, la direction centrale et le président du CEE s'efforceront de parvenir à un accord sur les conditions applicables. Tant qu'un tel accord n'aura pas été trouvé, l'obligation de non-divulgence s'appliquera telle qu'elle a été communiquée au cours de la réunion.

Si une violation de la confidentialité a été identifiée et qu'une information donnée au CEE a été rendue publique, la direction enquêtera sur les circonstances. S'il est prouvé que la violation provient de l'un des membres du CEE, la direction pourra prendre toutes les mesures juridiques et disciplinaires nécessaires conformément aux règles internes de Stellantis et/ou aux réglementations locales afin de protéger l'entreprise dans le cadre de la législation nationale applicable.

La direction centrale s'engage à ne pas éviter de fournir des informations complètes et appropriées au CEE pour des raisons de confidentialité et à ne pas utiliser l'argument de la



confidentialité de manière déraisonnable pour limiter les compétences et les responsabilités du CEE ou pour l'empêcher d'avoir accès à des informations pertinentes.

### **ARTICLE 5.3 - PROTECTION DES MEMBRES DU CEE**

La direction centrale veille à ce que les personnes qui sont ou ont été candidates à l'adhésion au CEE, ainsi que celles qui exercent ou ont exercé un tel mandat, ne soient pas désavantagées dans leur position au sein de l'entreprise du fait de cette adhésion.

Dans l'exercice de leur fonction, les membres du CEE – titulaires ou suppléants – bénéficient de la même protection et des mêmes garanties que celles prévues pour les représentants des salariés par la législation nationale applicable dans leur pays d'emploi.

La direction centrale veille à ce que les membres titulaires et suppléants du CEE ne soient pas entravés dans l'exercice de leurs activités. Ils ne doivent subir aucune discrimination ni bénéficier d'aucun privilège en raison de leurs activités au sein du CEE. Aucun membre du CEE ne doit subir d'intimidations ou de pressions de la part de sa direction nationale ou locale qui pourraient violer ce principe.

Les débats et les échanges qui ont lieu au sein du CEE et du CR, tant en interne que conjointement avec la direction, doivent être ouverts et transparents et chaque membre doit pouvoir s'exprimer librement.

Si une mesure disciplinaire est envisagée à l'encontre d'un membre titulaire ou suppléant du CEE, quelle qu'en soit la raison, le CR en sera informé après approbation du membre du CEE concerné et aura la possibilité de discuter de l'affaire avec la direction avant qu'une sanction ne soit décidée.

Au début de chaque mandat de quatre ans, tous les membres titulaires et suppléants du CEE seront informés par écrit par la direction locale de la nature exacte de cette protection. Le CR recevra une copie de chaque réunion préparatoire.

### **ARTICLE 5.4 - MOYENS DE TRADUCTION**

Pour les réunions ordinaires et extraordinaires du CEE et du CR, ainsi que pour les formations, une traduction simultanée sera assurée dans la langue officielle des pays représentés au sein du

CEE.

L'invitation et l'ordre du jour d'une telle réunion, ainsi que toute documentation pertinente - en particulier en cas de consultation - seront fournis aux membres du CEE par la direction centrale dans les langues qui seront utilisées lors de la réunion.

En tout état de cause, les parties conviennent que la documentation officielle du Groupe (publications financières, présentations institutionnelles, etc.) sera distribuée aux membres du CEE dans les langues dans lesquelles elle est formellement préparée et publiée.

Les membres du CEE peuvent utiliser tous les outils de traduction fournis par le Groupe – tels que SYSTRAN – ou des outils de traduction équivalents sur tous les documents qu'ils souhaitent partager en interne et sur tous les documents justificatifs non essentiels fournis par la Direction centrale. La direction centrale s'engage à communiquer les documents dans un format permettant l'utilisation efficace de ces outils, notamment en préférant la transmission de textes à la transmission d'images ou de photos.

## **ARTICLE 5.5 - OUTILS DE COMMUNICATION**

### **5.5.1. Communication au sein du CEE et avec la direction centrale**

Les membres du CEE peuvent communiquer entre eux et avec la direction centrale en utilisant les technologies de l'information (ordinateur portable avec toutes les applications de communication [par ex. Teams...]) et l'utilisation physique du matériel de l'entreprise (impression, numérisation, espace de travail privé, fournitures de bureau).

Si un tel équipement n'est pas disponible, il sera fourni par la direction locale dans le mois suivant la nomination ou l'élection du membre du CEE en question.

### **5.5.2. Communication du CEE au niveau local**

Les membres du CEE ont notamment pour mission d'échanger avec les salariés qu'ils représentent, afin de préparer les réunions et de rendre compte de manière satisfaisante des délibérations du CEE et du CR. L'objectif est notamment de permettre de recueillir les points de vue des salariés afin qu'ils puissent être correctement représentés par les représentants des salariés au sein du CEE et du CR.

À cette fin, tous les membres du CEE auront recours en priorité aux instances représentatives du personnel nationales et locales . En l'absence d'instance représentative du personnel dans un pays, les membres du CEE de ce pays peuvent accéder à tout lieu de travail des employés de ce pays, à condition que les sites soient concernés par les mesures mises en œuvre et que la direction centrale et locale soit informée de l'objet de ce déplacement.

Dans les pays où il n'existe pas d'instance représentative du personnel national , les membres du CEE examineront avec la direction nationale les meilleurs moyens de communiquer avec tous les salariés . Les membres du CEE auront l'occasion de les rencontrer au début de leur mandat et chaque fois que nécessaire.

Un espace numérique dédié, qui prendra la forme d'un Groupe dans Microsoft Teams, pourra être utilisé pour communiquer avec tous les employés du Groupe.

Le secrétaire du CEE sera responsable de la mise à jour de toutes les informations contenues dans l'espace numérique dédié. Il s'agira au minimum des coordonnées de tous les membres titulaires et suppléants, de l'ordre du jour des réunions précédentes et à venir, du planning des prochaines réunions du CEE et du CR, des liens vers les sites web des instances représentatives locales du personnel et de tous les avis émis par le CEE ou le CR.

Le CEE aura le droit de produire des rapports réguliers sur ses activités, y compris des résumés des discussions lors de ses réunions avec la direction. Ces rapports seront publiés sur l'espace numérique dédié.

Dans toute communication, il sera tenu compte des restrictions imposées par l'obligation de confidentialité prévue à l'article 5.2 de l'Accord.

## **ARTICLE 5.6 - DEPENSES**

Les coûts liés aux réunions du CEE et du CR, y compris les sessions de préparation et de débriefing et la formation (c'est-à-dire les frais de déplacement, d'hébergement et de repas – conformément à la politique de voyage de l'entreprise, les interprètes) sont à la charge de Stellantis.

Cela sera organisé, dans la mesure du possible, de manière à ce que les membres du CEE n'aient pas à avancer de fonds eux-mêmes. Si les membres du CEE doivent payer des dépenses spécifiques avec remboursement rétroactif, une avance sera versée par l'entreprise sur simple demande. L'Interlocuteur Permanent et/ou la direction locale soutiendra chaque membre si

nécessaire.

## **ARTICLE 5.7 - TEMPS LIBRE**

Tous les membres du CEE auront droit à un temps suffisant pour se rendre et revenir des réunions et y participer, y compris les sessions de formation.

Le temps consacré par les membres du CEE à l'accomplissement de leurs tâches dans le cadre de l'accord est considéré comme du temps de travail régulier et rémunéré comme tel. Lors de la préparation des modalités pratiques des réunions, il sera tenu compte, dans la mesure du possible, de la nécessité d'éviter de se rendre ou de participer à une réunion pendant un jour de week-end ou un jour férié national. Si toutefois une telle éventualité était inévitable, une compensation sera garantie conformément aux conditions en vigueur dans le pays d'origine du membre du CEE ou du CR.

Chaque membre titulaire du CEE se verra accorder un crédit d'heures annuel équivalant à 4 jours de travail rémunéré pour s'acquitter de ses responsabilités (c'est-à-dire assurer la liaison avec les salariés locaux, les syndicats et les instances représentatives, lire les documents relatifs aux réunions, répondre à la communication interne). Les membres du CR disposeront d'un crédit de temps supplémentaire de 4 jours ouvrables rémunérés (soit un total de 8 jours). Le président, le vice-président et le secrétaire disposeront d'un crédit de temps supplémentaire de 8 jours ouvrables rémunérés (soit un total de 16 jours).

Si la réglementation locale prévoit des jours de travail rémunérés pour permettre aux représentants des salariés de s'acquitter de leurs responsabilités, l'allocation prévue au paragraphe ci-dessus sera ajoutée à ce budget national.

Ce crédit d'heures s'ajoute au temps passé à se rendre et à revenir des réunions du CEE ou du CR et à y participer, y compris la formation.

Le crédit d'heures annuel peut être utilisé pendant l'année civile en cours et n'est pas cumulable d'une année à l'autre.

## **ARTICLE 5.8 - EXPERTS**

### **5.8.1. Représentant d'IndustriAll Europe**

Pour mener à bien les tâches et responsabilités qui leur incombent, conformément à ce qui est

défini dans l'accord, et notamment dans le cadre d'une procédure de consultation, les membres du CEE et du CR peuvent être assistés par un représentant d'IndustriAll Europe lors des réunions ordinaires ou extraordinaires du CEE ou du CR.

Stellantis prendra en charge tous les frais raisonnables liés à la participation (c'est-à-dire les honoraires, les frais de déplacement et d'hébergement).

### **5.8.2 Expertise**

Un expert-comptable soutient le CEE sur le périmètre finance / stratégie européen une fois par an.

L'expert-comptable est nommé pour une période de quatre ans par un vote à la majorité des membres du CEE. La nomination est effectuée lors de la première réunion suivant la réunion constitutive du CEE et lors de la première réunion de chaque mandat de quatre ans. Cette nomination comprendra une clause de révocation qui permettra de mettre fin à la mission après deux ans si les résultats escomptés ne sont pas atteints.

En dehors du champ d'intervention de l'expert-comptable annuel, si certains sujets exceptionnels surviennent dans un processus de consultation, pour lesquels un examen plus approfondi est nécessaire, le CEE a le droit de soumettre une demande motivée pour obtenir l'assistance d'un expert de son choix. Le sujet et les spécifications de la mission de l'expert doivent être définis par le CEE et doivent être :

- 1) Nécessaire : c'est-à-dire essentiel à la mission du CEE ;
- 2) Approprié : c'est-à-dire directement lié au sujet de l'information ou de la consultation ;
- 3) Reasonnable : c'est-à-dire strictement adapté pour permettre au CEE d'appréhender l'information ou le thème de la consultation.

La mission de l'expert doit être achevée dans un délai d'un mois à compter de la validation de la lettre de mission de l'expert – qui aura lieu dans les 5 jours ouvrables suivant la réunion au cours de laquelle le point de l'ordre du jour pour lequel le CEE ou le CR est débattu et fait l'objet d'un échange de vues.

Les experts peuvent assister à la réunion préparatoire interne, à la réunion conjointe avec la direction centrale et à la réunion de compte rendu interne.

Leur rapport est présenté à la direction centrale en même temps qu'aux membres du CEE.

## **CHAPITRE VI : DISPOSITIONS FINALES**

### **ARTICLE 6.1 - DISSOLUTION DES COMITES D'ENTREPRISE EUROPEENS EXISTANTS**

Les parties conviennent que dès l'entrée en vigueur du présent accord, les comités d'entreprise européens précédemment constitués au sein du Groupe seront dissous et que les accords régissant ces comités d'entreprise européens devront être dénoncés, quelles que soient leurs dispositions en matière de validité ou de dénonciation. Les droits des membres des trois comités d'entreprise européens précédents cesseront à la date de la réunion constitutive du comité d'entreprise européen de Stellantis.

### **ARTICLE 6.2 - CLAUSE D'ADAPTATION**

Lorsque la structure du Groupe change de manière significative, par exemple en raison de :

- une fusion avec Stellantis N.V. ou une scission de nature transnationale (concernant au moins deux pays et affectant au moins 5 % des salariés dans chacun d'au moins deux des pays visés) au sein du Groupe ;
- l'acquisition d'une entreprise par une entreprise du Groupe employant au moins 5 000 personnes dans l'UE ;

les parties signataires s'engagent à entamer, au plus tard un mois après la décision, un dialogue avec toutes les parties concernées en vue d'apporter les modifications nécessaires à cet accord ou d'assurer le maintien du droit à l'information et à la consultation internationale pour toute partie du Groupe qui serait scindée ou vendue.

En cas de fusion ou d'acquisition impliquant une ou plusieurs entités juridiques disposant elles-mêmes d'un CEE ou d'un comité européen de la Société Européenne, la direction centrale organisera une réunion avec les comités restreints de toute les instances représentatives transnationales du personnel concernées afin de parvenir à un accord sur la manière dont elles fonctionneront à l'avenir.

### **ARTICLE 6.3 - DUREE, RESILIATION ET MODIFICATION**

Le présent accord entre en vigueur le 19 septembre 2024 pour une durée indéterminée.

Le présent accord sera maintenu et ses conditions resteront applicables à moins que, au plus tôt après une période de 4 ans à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, la direction centrale ou le CEE, à la majorité des deux tiers, ne décide de résilier le présent accord. Cette décision sera communiquée par écrit à l'autre partie.

Dans ce cas, des négociations seront organisées avec le CEE dans le but de conclure un nouvel accord sur l'information et la consultation transnationales des employés de Stellantis. Dans ce cas, l'accord actuel se poursuivra et ses conditions resteront applicables pendant que les parties négocient d'éventuels amendements à l'accord, mais l'accord expire en tout état de cause trois ans après la date à laquelle l'une des parties a décidé d'ouvrir les négociations.

Si les parties ne parviennent pas à un accord au cours de la période de négociation, un nouveau processus GSN sera lancé.

Jusqu'à ce qu'un nouvel accord soit conclu avec le GSN, le CEE continuera à fonctionner en application des prescriptions subsidiaires prévues par la législation néerlandaise sur les CEE.

Si les parties au présent accord le jugent nécessaire, celui-ci peut être modifié à tout moment par consentement mutuel.

De même, les négociations seront en tout état de cause organisées si une disposition du présent accord est ou devient invalide ou non contraignante. Dans ce cas, les parties remplaceront la disposition invalide ou non contraignante par des dispositions qui sont valides et contraignantes et qui ont, dans toute la mesure du possible, un effet similaire à celui de la disposition invalide ou non contraignante, compte tenu du contenu et de l'objet de l'accord. Les parties restent liées par toutes les autres dispositions du présent accord.

Les négociations sur ces amendements (amendement par consentement mutuel ou amendement visant à remplacer une disposition invalide ou non contraignante) seront menées par le CR au nom du CEE et le résultat de ces négociations devra être approuvé par le CEE à la majorité des deux tiers.

## **ARTICLE 6.4 - DROIT APPLICABLE ET COMPETENCE EN CAS DE LITIGES**

Le présent accord est régi et interprété conformément aux lois des Pays-Bas, en particulier la loi du 23 janvier 1997 transposant la directive 94/45/CE concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen et toutes ses modifications ultérieures. Tout litige pouvant survenir dans le cadre des négociations, de l'interprétation ou de l'application de l'accord ou de tout accord découlant du présent accord est soumis à la législation des Pays-Bas et doit être soumis au tribunal compétent des Pays-Bas.

Le président du CEE ou, en son absence, le vice-président, représente le CEE devant les tribunaux.

Toute partie intéressée peut demander à la Chambre des entreprises de la Cour d'appel d'Amsterdam de constater que les dispositions de l'accord doivent être respectées. Le CEE ou le CR ne peuvent être condamnés à payer les frais de cette procédure.

Avant d'entamer toute procédure judiciaire formelle, la direction centrale et le CR s'efforceront de trouver une solution de bonne foi à tout conflit qui pourrait survenir. Ils peuvent décider de nommer un médiateur externe, neutre et compétent, inscrit au registre de la Fédération des Médiateurs des Pays-Bas (*Mediator Federation Netherlands MfN*), pour les aider dans ces discussions. Le choix du médiateur sera effectué conjointement par la direction centrale et le CR.

Une telle initiative ne peut être prise plus de six mois après l'événement à l'origine du conflit.

Tous les coûts liés au mécanisme de résolution des litiges et à l'action en justice justifiée et justifiable qui s'ensuit sont à la charge de la direction centrale.

La version anglaise de l'accord est considérée comme le document officiel. Le document officiel sera imprimé et signé en deux exemplaires identiques, dont l'un sera conservé par la direction centrale et l'autre par le secrétaire du CEE.

Des traductions professionnelles supplémentaires seront fournies dans toutes les langues nécessaires par la direction centrale, afin que chaque membre du GSN ainsi que tout futur membre du CEE puisse recevoir une copie dans sa propre langue. L'accord sera également publié dans toutes ses versions linguistiques sur *The Hub*.



**ACCORD POUR LA CREATION D'UN COMITE D'ENTREPRISE  
EUROPEEN (CEE) POUR LE GROUPE STELLANTIS**

Stellantis N.V., représentée par Xavier CHEREAU, Directeur des ressources humaines et de la transformation

Et

Les membres de la GSN :

**Autriche**                      Christoph Rohm

**Belgique**                      Marc Vanderbauwhede

**France**                         Cédric Brun

Pascal Lucas

Fikria Mijic

Sandro Petronella

**Allemagne**

Nathalie Glück

Lorena Rodenas-Martinez

**Hongrie**

Tamas Manga

**Italie**

Stefano Birotti

Ferdinando Giustino

Marco Laviano

Calogero Taormina

**Pays-Bas**

Johan Tigchelhoff

**Pologne**

Wanda Stróżyk

**Portugal** Luis Carlos Gomes Claro

**Roumanie** Daniela Tuduca

**Slovaquie** Milan Minarech

**Espagne** Daniel Alvarez

**CEE de FCA** Maurizio Calice

Giovanni Comparetto

Fabio Di Gioia

**CEE de OV** Thomas Balzer

Robert Potempa

Gary Reay

**CEE de PSA**

José Juan Arceiz Villacampa

Philippe Gilleron

Nathan Livesey

Amsterdam, le 18 septembre 2024

**ANNEXE 1 : REPARTITION DES SIEGES AU CEE PAR PAYS AU JOUR  
DE CONCLUSION DE L'ACCORD**

PAYS	SIEGES
FRANCE	8
ITALIE	8
ESPAGNE	5
ALLEMAGNE	4
POLOGNE	2
SLOVAQUIE	2
ROYAUME-UNI	2
AUTRICHE	1
BELGIQUE	1
HONGRIE	1
PAYS-BAS	1
PORTUGAL	1
ROUMANIE	1
<b>TOTAL</b>	<b>37</b>