

ACCORD DE COMITÉ D'ENTREPRISE EUROPÉEN VINCI

Entre

Les parties soussignées,

Le **Groupe Spécial de Négociation** composé en application du deuxième alinéa de l'article 11 de l'accord de Comité d'Entreprise Européen VINCI du 13 septembre 2022 par :

- les représentants négociateurs mandatés par la Fédération Européenne des Travailleurs du Bâtiment et du Bois (FETBB) :

[REDACTED]	(FRANCE)
[REDACTED]	(FRANCE)
[REDACTED]	(PORTUGAL)
[REDACTED]	(ALLEMAGNE)
[REDACTED]	(BELGIQUE)
[REDACTED]	(POLOGNE)
[REDACTED]	(PAYS-BAS)
[REDACTED]	(RÉPUBLIQUE TCHÈQUE)
[REDACTED]	(FRANCE)
[REDACTED]	(ESPAGNE)
[REDACTED]	(ROYAUME-UNI)

soit 11 membres habilités [REDACTED] en sa qualité de Secrétaire Général, pour la FETBB
cosignataire de la présente,

- le représentant négociateur mandaté par la Fédération Européenne des Cadres de la Construction (FECC) :

[REDACTED]	(FRANCE)
------------	----------

soit un membre habilité [REDACTED] en sa qualité de Secrétaire Général pour la FECC
cosignataire de la présente,

et assistés par les experts suivants dont les mandats ont été confirmés par leur Fédération :

[REDACTED]	(FETBB)
[REDACTED]	(FECC)

d'une part,

et

Le **groupe VINCI**, représenté [REDACTED] Directeur des Ressources Humaines du Groupe et à ce
titre dûment habilité,

d'autre part,

a été conclu ce jour l'Accord de Comité d'Entreprise Européen VINCI comme suit :

PRÉAMBULE :	3
ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION	4
ARTICLE 2 - COMPOSITION	5
2.1 : Les représentants du personnel des entreprises du Groupe	5
2.2 : Mode de désignation des représentants du personnel	6
2.3 : La représentation de la Direction du groupe VINCI	7
ARTICLE 3 - PROTECTIONS DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL	7
ARTICLE 4 - ATTRIBUTIONS ET COMPÉTENCES	8
4.1 : Attributions générales	8
4.2 : Compétence transnationale	8
4.3 : Information	9
4.4 : Consultation	9
4.5 : Circonstances exceptionnelles	10
4.5.1 Cadre des consultations en cas de circonstances exceptionnelles	10
4.5.2 Modalités des consultations en cas de circonstances exceptionnelles	12
4.6 : Modalités de vote	13
4.7 : Articulations avec les instances de représentation locales	13
ARTICLE 5 - RÉUNIONS DU COMITÉ D'ENTREPRISE EUROPÉEN	14
5.1 : Réunions préparatoires	14
5.2 : Réunion plénière et « hybride »	14
5.2.1 Ordre du jour	15
5.2.2 Procès-verbal	15
ARTICLE 6 - COMITÉ RESTREINT	15
6.1 : Composition du Comité restreint	15
6.2 : Attributions du Comité restreint	16
6.2.1 Rôle du Secrétaire	17
6.2.2 Rôle des secrétaires-adjoints	17
6.2.3 Rôle du Trésorier	17
6.3 : Réunions du Comité restreint	18
ARTICLE 7 - COMMISSION RSE ET GROUPES DE TRAVAIL	19
7.1 : Commission RSE	19
7.2 : Groupes de travail à thématiques ciblées	19
7.3 : Moyens de la Commission RSE et des groupes de travail	20
ARTICLE 8 - MOYENS DU COMITÉ D'ENTREPRISE EUROPÉEN	21
8.1 : Temps passé en réunion et prise en charge des frais afférents	21
8.2 : Crédit d'heures des représentants du personnel	22
8.3 : Moyens matériels	22
8.4 : Budget alloué au Comité d'Entreprise Européen	23
8.5 : Recours à la visioconférence	24
ARTICLE 9 - FORMATION	25
9.1 : Journée d'accueil « Bienvenue au CEE VINCI »	25
9.2 : Formation annuelle	25
9.3 : Participation aux formations organisées par les fédérations syndicales européennes ou CES	26
ARTICLE 10 - CONSEIL D'ADMINISTRATION	26
ARTICLE 11 - CONFIDENTIALITÉ	27
ARTICLE 12 - RENÉGOCIATION	28
ARTICLE 13 - INTERPRÉTATION DU TEXTE DE L'ACCORD	28
ARTICLE 14 - CAS DE CONFLITS ENTRE PLUSIEURS ACCORDS CEE	29
ARTICLE 15 - LOI APPLICABLE ET JURIDICTION	29
ARTICLE 16 - DURÉE DE L'ACCORD	29
ARTICLE 17 - CLAUSE DE REVOYURE	29
ARTICLE 18 - DIFFUSION, DÉPÔT ET PUBLICITÉ	29

PRÉAMBULE :

Les parties signataires du présent accord s'accordent, à titre liminaire, à rappeler que :

- créé en 2002 sur le fondement de l'article 6 de la Directive européenne 94/45/CE du 22 septembre 1994, le Comité d'Entreprise Européen VINCI est devenu une instance privilégiée d'information et de dialogue des représentants du personnel au niveau européen et a ainsi eu pour principal objectif, à l'instar de celui de la directive 2009/38/CE du 06 mai 2009, d'améliorer le droit à l'information et à la consultation des travailleurs ;
- l'échange de vues et le dialogue, tels que prévus au présent accord, ont toujours été pratiqués au sein du Comité d'Entreprise Européen VINCI, et continueront à l'être, d'une façon et avec un contenu qui permettent aux représentants des travailleurs d'exprimer, sur la base des informations fournies, un avis concernant les mesures proposées par la Direction, en conformité avec l'objectif susvisé de la Directive européenne 2009/38/CE du 06 mai 2009 transposée en droit français par l'ordonnance n° 2011-1328 du 20 octobre 2011.

Forts de ce rappel, et tout en réaffirmant ci-après les principes fondateurs, les attributions et les règles de fonctionnement du Comité d'Entreprise Européen VINCI, qui ont permis à cette instance de fonctionner efficacement et qui apparaissent aujourd'hui comme les indéniables garants d'une existence pérenne, les signataires du présent accord ont souhaité apporter certaines adaptations à l'accord du 13 septembre 2022 aux fins de consolider l'efficacité de ladite instance, relais indispensable de la politique de dialogue social développée dans toutes les filiales européennes du groupe VINCI.

Les parties signataires partagent la conviction qu'une représentation du personnel effective et active constitue un facteur essentiel de réussite des entreprises du groupe VINCI et de ses salariés.

Cette représentation, nécessaire pour établir un dialogue social de qualité essentiel pour répondre aux enjeux du Groupe, est un vecteur d'expression des attentes des salariés et de propositions. Elle contribue à la transparence et aux débats sur les projets d'entreprises, les choix économiques, sociaux et environnementaux qu'ils impliquent, au service de nos clients, tout en y associant les salariés, pour les impliquer et les faire progresser dans ces évolutions.

Le Comité d'Entreprise Européen constitue un lieu d'information, de consultation, de réflexion et d'échanges entre la Direction et les représentants du personnel sur la stratégie, la politique sociale, environnementale et économique du Groupe qui complète les dispositifs présents dans chaque entreprise, ainsi que les espaces d'échange qui peuvent par ailleurs y être mis en place. Il contribue à l'effectivité d'un dialogue social de qualité et aux enjeux liés à la performance globale en matière sociale, environnementale et économique.

Définitions : (conformément à la directive n°2009/38/CE du Parlement Européen et du Conseil du 6 mai 2009)

L'information est la transmission par l'employeur de données aux représentants des travailleurs afin de permettre à ceux-ci de prendre connaissance du sujet traité et de l'examiner ; l'information s'effectue à un moment, d'une façon et avec un contenu appropriés, qui permettent notamment aux représentants des travailleurs de procéder à une évaluation en profondeur de l'incidence éventuelle et de préparer, le cas échéant, des consultations avec l'organe compétent de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire.

La consultation est l'établissement d'un dialogue et l'échange de vues entre les représentants des travailleurs et la direction centrale ou tout autre niveau de direction plus approprié, à un moment, d'une façon et avec un contenu qui permettent aux représentants des travailleurs d'exprimer, sur la base des informations fournies et dans un délai raisonnable, un avis concernant les mesures proposées qui font l'objet de la consultation, sans préjudice des responsabilités de la direction, lequel pourra être pris en compte au sein de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire.

Il a été ainsi décidé :

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION

Le périmètre de représentation du Comité d'Entreprise Européen VINCI est constitué de la Société VINCI S.A. et de toutes les filiales ou sous-filiales contrôlées par elle à l'intérieur de l'Espace Économique Européen ainsi que du Royaume-Uni et de la Suisse.

Pour le cas où le périmètre du groupe VINCI viendrait à s'élargir à des pays en voie d'adhésion à l'Union Européenne, et dans l'attente de leur intégration dans l'UE, un siège de membre observateur pourra être attribué à chaque pays remplissant les conditions évoquées à l'article 2.1, après accord du Comité restreint et de la Direction. Ce siège d'observateur deviendra un siège de titulaire dès lors que le pays aura été intégré à l'Union Européenne dans les conditions définies ci-après.

En cas de sortie effective d'un pays de l'Union Européenne pendant la durée de l'accord, les mandats en cours seront maintenus jusqu'au terme de leur durée initiale et la situation du pays concerné sera réexaminée entre les parties signataires.

La liste des Sociétés, comprenant leur effectif et les pays concernés, est établie au 30 juin 2026 et annexée au présent accord (annexe 1).

Pour toute notion d'effectif évoquée dans le présent document, et sauf précision contraire, les parties conviennent qu'est prise en compte, pour la durée de l'accord, la référence aux effectifs à la date du 30 juin 2026.

En cas d'évolution significative de périmètre en cours d'application de l'accord, les parties s'accordent sur les dispositions suivantes :

- lorsqu'une entreprise sort du champ d'application de l'accord en cours de mandature, les membres appartenant à cette entreprise, désignés pour la représenter au sein du CEE, perdent automatiquement leurs mandats et sont remplacés selon les règles prévues au présent accord ;

- lorsqu'une entreprise intègre le champ d'application de l'accord en cours de mandature, si l'entreprise se situe dans un pays européen qui compte déjà des membres effectifs au CEE, ces derniers représenteront également ses travailleurs jusqu'au renouvellement de l'instance ; à défaut, des membres complémentaires pourront être désignés selon les règles définies à l'article 2.1 du présent accord.

Si en cours de mandat, et au plus tard jusqu'à un an avant le terme de la mandature, le périmètre du Groupe venait à être modifié d'une manière significative, la Direction informera et examinera conjointement avec le Comité d'Entreprise Européen VINCI les éventuelles modifications à apporter à son périmètre de représentation.

ARTICLE 2 - COMPOSITION

2.1 : Les représentants du personnel des entreprises du Groupe

Le Comité d'Entreprise Européen est composé de 31 (trente et un) membres titulaires et 31 (trente et un) membres suppléants.

Chaque État faisant partie du périmètre de représentation du Comité d'Entreprise Européen VINCI, cité en annexe 1, ayant un effectif d'au moins 500 (cinq cents) salariés, dispose d'un siège au Comité d'Entreprise Européen.

Les sièges restants sont ensuite distribués proportionnellement à l'effectif par pays tel que constaté au 30 juin 2026, en poursuivant l'objectif d'assurer une attention particulière à ce que les membres du Comité d'Entreprise Européen VINCI soient la représentation équilibrée de la composition des effectifs du groupe VINCI, tant en matière de catégorie de travailleurs, de sexe ou de pôle d'activité représentés.

Aucun pays ne pourra disposer d'un nombre de sièges supérieur à la majorité absolue. Les sièges restants, après application de cette règle, seront attribués par pays selon le plus fort effectif restant, conformément à la répartition des effectifs telle que constatée au 30 juin 2026.

Les pays qui, du fait de l'application des présentes règles ne disposent pas d'un siège au Comité, bénéficieront de l'appui et du contact de l'ensemble des membres du Comité, et particulièrement des membres du Comité restreint.

En cas de sièges restant vacants à la date de la 1^{ère} réunion du Comité restreint, ces derniers seront réattribués entre les pays de plus de 20 000 (vingt mille) salariés à raison d'un siège par pays en commençant par le pays qui compte le plus de salariés. Si un pays, dont le siège a été réattribué, venait à désigner un représentant en cours de mandature, ce dernier pourra revendiquer le siège qui lui était initialement attribué. Dans ce cas, le ou les pays comptant plus de 20 000 (vingt mille) salariés devront céder leur siège supplémentaire en commençant par celui qui compte le moins d'effectif.

Dans l'hypothèse où un pays dans lequel le groupe VINCI est implanté avec un effectif d'au moins 500 (cinq cents) salariés deviendrait membre de l'Espace Économique Européen, ce pays disposerait, dès lors que le Comité restreint en formulerait officiellement la demande, d'un siège d'un membre de plein droit au Comité

d'Entreprise Européen. L'attribution de ce siège en supplément des sièges existants ne pourrait avoir pour effet de porter le nombre de membres visés à l'alinéa 1 de l'article 2.1 du présent accord au-delà de 34.

Les membres du Comité d'Entreprise Européen VINCI doivent détenir un mandat électif ou syndical dans la société ou dans le Pôle du groupe VINCI où ils sont salariés, selon la réglementation propre à chaque pays. Les membres du Comité d'Entreprise Européen VINCI sont mandatés pour 4 (quatre) ans, à compter du 1^{er} janvier 2027 jusqu'au 31 décembre 2030. Les mandats ne prennent fin avant cette échéance que dans les situations suivantes :

- sortie des effectifs du Groupe ;
- démission claire et non-équivoque du mandat au CEE ;
- perte du mandat électif ou retrait du mandat syndical par l'organisation ou l'entité qui a procédé à la désignation ;
- sortie du périmètre du Groupe de l'entreprise d'appartenance du salarié.

Dans ces hypothèses, les représentants titulaires sont automatiquement remplacés par leurs suppléants.

Le Comité restreint est informé par la Direction de VINCI des éventuels départs des représentants du personnel au présent Comité.

Lorsque le pays ne compte qu'un titulaire et un suppléant, ce suppléant prend automatiquement la place de titulaire et un processus de désignation pour remplacer le suppléant est organisé dans le pays concerné.

Pour éviter toute difficulté liée à l'identification du représentant amené à remplacer prioritairement le titulaire, lorsque le pays compte plusieurs titulaires et suppléants, le suppléant de chaque titulaire est clairement identifié lors des désignations réalisées par les fédérations européennes. Un processus de désignation est ensuite opéré pour pourvoir le poste de suppléant devenu vacant, une fois le remplacement du titulaire opéré.

En toute hypothèse, en cas de vacance définitive d'un siège, il relève de la responsabilité du Comité restreint d'œuvrer pour pallier cette vacance en conservant un lien avec le pays considéré et en opérant, au mieux et dans les meilleurs délais, pour identifier un nouveau membre.

2.2 : Mode de désignation des représentants du personnel

La désignation des représentants du personnel au Comité d'Entreprise Européen VINCI s'effectue selon les modalités prévues par les lois de chaque pays.

La Direction de VINCI est informée par écrit de chaque désignation par la FETBB ou par la FECC, organisations syndicales européennes dont l'objet couvre la majeure part des activités du groupe VINCI.

Aucun membre ne peut être désigné par la Direction.

Le Comité restreint du Comité d'Entreprise Européen VINCI et les Fédérations européennes cosignataires du présent accord mettent tout en œuvre pour que tous les sièges attribués soient pourvus.

Conformément aux définitions admises en la matière, il est établi que la mixité sera atteinte lorsque 40 % du sexe sous-représenté sera désigné parmi les représentants au sein de l'instance. Si cet objectif n'est pas atteint, le Comité d'Entreprise Européen en explique les raisons par écrit aux salariés qui en feraient la demande.

Si, au cours du mandat, un pays pour lequel il n'y a pas encore eu de désignation exprime le souhait de pourvoir son siège vacant, le Comité restreint reverra, en accord avec la Direction, la répartition des mandats dans les limites et conditions prévues par les dispositions de l'article 2.1 du présent accord.

2.3 : La représentation de la Direction du groupe VINCI

Pour la Direction du Groupe, le Président Directeur Général de VINCI, ou le Directeur Général, en cas de scission des mandats, préside le CEE. Il participe aux réunions. Il peut déléguer tout ou partie de sa présidence. Il est assisté du Directeur des Ressources Humaines et du Directeur des Affaires Sociales du Groupe avec une voix consultative, ainsi que par tout responsable du Groupe dont la présence permet d'enrichir le dialogue autour des questions inscrites à l'ordre du jour.

ARTICLE 3 - PROTECTIONS DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Conformément à l'engagement n°6 du Manifeste, les parties rappellent leur attachement au respect de l'ensemble des protections et garanties apportées par la loi, notamment en matière de non-discrimination dans l'emploi, l'accès à la formation, la rémunération et le déroulement de la carrière de toute personne disposant d'un mandat.

Pendant la durée de leur mandat, les membres du Comité d'Entreprise Européen VINCI bénéficient des protections ou garanties qui leur sont conférées par les dispositifs législatifs ou conventionnels en vigueur dans le pays où ils sont salariés. L'activité des membres exercée dans le cadre de leur mandat pour le Comité d'Entreprise Européen ne peut en aucun cas donner lieu à discrimination, sanction ou licenciement. Cette protection peut s'étendre au-delà du mandat en application des législations locales.

Dans le cas où un membre actuel du CEE ferait l'objet d'une procédure de licenciement, la Direction s'engage à en informer le Comité restreint du CEE dans les meilleurs délais tout en veillant au respect des législations locales.

Les membres du CEE bénéficient également, pour la durée de leur mandat, d'une assurance, prise en charge par la Direction, garantissant l'ensemble des déplacements professionnels effectués dans le cadre des missions du Comité d'Entreprise Européen (accident, maladie, décès, incident de voyages, agression, crise sanitaire ou politique notamment).

Les membres du Groupe Spécial de Négociation bénéficient des protections ou garanties qui leur sont conférées par les dispositifs législatifs ou conventionnels en vigueur dans le pays où ils sont salariés. L'activité des membres exercée dans le cadre du GSN ne peut en aucun cas donner lieu à discrimination, sanction ou licenciement.

ARTICLE 4 – ATTRIBUTIONS ET COMPÉTENCES

4.1 : Attributions générales

Les membres du Comité d'Entreprise Européen représentent l'ensemble des salariés du Groupe du périmètre du Comité. Ils relaient dans leur pays et société d'origine les informations qu'ils reçoivent de la part de la Direction du groupe VINCI à l'exception de celles expressément définies comme confidentielles.

Dans le cadre des missions précisées par l'accord, il est du devoir de tout membre :

- d'informer les salariés des activités du CEE VINCI ;
- de transmettre au Comité restreint les questions des membres ou des salariés entrant dans le champ de compétences du CEE ;
- de s'investir dans les travaux ou études décidés par le CEE VINCI ;
- de se tenir informé de la situation économique et sociale du groupe VINCI dans son pays ;
- d'assurer, au sein de son pays, une coordination avec l'ensemble des salariés des entreprises du Groupe qui y sont implantées, au-delà de sa propre entité de rattachement ;
- de respecter son obligation de secret professionnel et de discrétion lorsqu'il prend connaissance, du fait de son mandat au Comité d'Entreprise Européen, de certaines informations et/ou données confidentielles et/ou sensibles pour le Groupe et présentées comme telles par la Direction.

4.2 : Compétence transnationale

Le Comité d'Entreprise Européen VINCI est une instance de dialogue entre les représentants du personnel et la Direction de VINCI qui permet d'organiser un échange de vues et d'établir un dialogue à un moment, d'une façon et avec un contenu qui permettent aux intéressés d'exprimer, sur la base d'informations fournies dans un délai raisonnable, un avis concernant les mesures faisant l'objet de la consultation, au sens de l'article L. 2341-6 du Code du travail.

Ces échanges interviennent dans le cadre de compétence du Comité d'Entreprise Européen VINCI, à savoir les questions de nature transnationale qui interviennent au sein de son périmètre. Pour les besoins du présent accord, sont définies comme transnationales les questions concernant :

- l'ensemble du groupe VINCI ;
- une seule de ses divisions mais susceptibles d'avoir des conséquences dans au moins deux pays du Comité d'Entreprise Européen VINCI ;
- au moins deux entreprises ou établissements du Groupe situés dans deux pays différents du périmètre du Comité d'Entreprise Européen VINCI ;
- des problématiques dont il est établi que l'ampleur revêt une importance majeure pour l'ensemble des travailleurs exerçant dans le périmètre du Comité d'Entreprise Européen VINCI.

L'information et la consultation, définies au préambule du présent accord, interviennent respectivement dans les conditions prévues aux articles 4.3 et 4.4. Afin de garantir un dialogue social effectif, tout au long des étapes essentielles de la vie du Groupe et de son évolution, il est par ailleurs prévu que le Comité d'Entreprise Européen VINCI peut être sollicité en cas de circonstances exceptionnelles telles que définies à l'article 4.5 du présent accord.

4.3 : Information

Le Comité d'Entreprise Européen VINCI est informé chaque année dans le cadre de ses réunions sur :

- 1) la structure du groupe VINCI ;
- 2) la situation économique et financière du Groupe ;
- 3) l'évolution probable de ses activités et les investissements ;
- 4) l'évolution probable des emplois et les éventuelles mesures d'ajustement des effectifs qui pourraient en résulter ;
- 5) l'effectif du Groupe au 31 décembre de chaque exercice ;
- 6) les éventuelles incidences sociales majeures des acquisitions ou cessions d'entreprises visées au troisième tiret de l'article 6.3 ;
- 7) les indicateurs de suivi des sociétés acquises (pour une durée de 5 ans après l'entrée en consolidation) ;
- 8) un suivi des engagements du Manifeste VINCI (notamment de la performance environnementale, sociale, santé-sécurité).

Ces informations sont présentées, sur le périmètre du CEE, de manière consolidée au niveau du Groupe et par pôle.

Un suivi du dispositif d'alerte Groupe est également effectué lors de l'une des réunions plénières annuelles. Les membres se verront communiquer les informations confidentielles suivantes :

- un bilan annuel sur le dispositif d'alerte Groupe sous une forme consolidée et anonymisée ou pseudonymisée ne permettant pas l'identification des personnes concernées, mentionnant le nombre de signalements recevables répartis par thème ;
- le nombre de signalements irrecevables ;
- toute autre information pertinente relative aux signalements.

Il est convenu entre les parties que ces informations seront transmises au Comité restreint et au Comité d'Entreprise Européen via la plateforme dédiée.

Ces informations ne sont pas limitatives, les représentants pouvant solliciter des informations complémentaires auprès de la Direction sur les questions transnationales qui leur semblent pertinentes à l'exercice de leurs fonctions.

4.4 : Consultation

Une fois par an, le Comité d'Entreprise Européen VINCI est consulté durant sa réunion plénière du premier semestre, notamment sur les points suivants :

- 1) Sa situation économique et financière ;
- 2) La stratégie et les axes de développement du groupe VINCI ;
- 3) Ses investissements significatifs ;
- 4) La situation d'évolution probable des emplois.

Afin que les membres du Comité d'Entreprise Européen VINCI puissent se prononcer utilement, en séance plénière ou dans le cadre de circonstances exceptionnelles telles que définies à l'article 4.5 ci-dessous, la

Direction leur remet, au moins trois semaines avant la date de la réunion, le rapport annuel d'activité du groupe VINCI ainsi qu'un rapport spécifique intégrant l'ensemble de ces thématiques.

Ce rapport est communiqué dans la langue de chacun des participants, directement sur la plateforme de communication prévue spécifiquement à cet effet.

Un débat se tient en réunion plénière et la consultation se clôt par un scrutin. L'avis du comité qui en résulte est formalisé par écrit. Le procès-verbal est établi par le Secrétaire et est diffusé auprès des membres du Comité d'Entreprise Européen VINCI après sa validation par le Comité restreint.

À cet effet, il est rappelé que toute consultation implique que les représentants du CEE émettent un avis sur les sujets qui lui sont présentés. Cet avis doit s'exprimer de manière motivée. En toute hypothèse, dès lors que le CEE aura disposé de l'ensemble des informations utiles à celle-ci, il sera considéré comme ayant été valablement consulté.

Lorsqu'il exprime un avis, le CEE est libre de l'assortir de réserves et/ou de commentaires.

Il est rappelé que si de tels avis sont nécessairement pris en compte par la Direction dans l'appréhension des sujets apportés, celle-ci n'est pas juridiquement liée quant à son contenu.

Afin de permettre une bonne administration du CEE, et de tenir compte des délais inhérents aux projets qui lui sont présentés, le principe est celui de l'émission de l'avis le jour même de la réunion, dans la mesure du possible. Passé un délai de 7 jours calendaires suivant la réunion, le Comité sera réputé valablement consulté.

4.5 : Circonstances exceptionnelles

4.5.1 Cadre des consultations en cas de circonstances exceptionnelles

Le Comité d'Entreprise Européen VINCI est par ailleurs compétent en cas de circonstances exceptionnelles intervenant au sein de son périmètre et qui affectent considérablement les intérêts des salariés, de manière à accompagner utilement les principales évolutions de VINCI dans un cadre de dialogue social, notamment en permettant la tenue de réunions extraordinaires, en complément des rencontres instituées par le présent accord.

Conformément à la définition de l'article 4.2, seules sont traitées dans ce cadre les problématiques de nature transnationale et non les problématiques ou mesures mises en œuvre pays par pays ou entité par entité, relevant de la compétence exclusive des instances de représentation du personnel locales.

Les réunions nécessaires à la réalisation de cette consultation (extraordinaires ou non) sont programmées afin d'intervenir à un moment qui permette à la Direction de fournir aux représentants des données consistantes et, en tout état de cause, en amont de la mise en œuvre définitive de la mesure. Elles peuvent, si nécessaire, se dérouler par visioconférence, selon les conditions fixées au présent accord.

La nécessité de solliciter une réunion extraordinaire est actée par accord entre la Direction et le Comité restreint, en fonction des besoins propres à l'actualité du Groupe.

En cas de circonstances exceptionnelles, le Comité d'Entreprise Européen VINCI est consulté sur tout sujet faisant l'objet d'un accord entre la Direction et le Comité restreint. Les demandes émanant des membres du Comité font l'objet d'une réponse motivée de la Direction.

Dans ce cadre, sans que ces circonstances exceptionnelles ne soient exclusives, il est convenu entre les parties que le Comité d'Entreprise Européen VINCI est automatiquement consulté au titre des circonstances exceptionnelles dans les cas suivants :

- 1) En cas d'acquisition ou de cession d'une société ou d'un ensemble de sociétés représentant un montant de chiffre d'affaires au moins égal à 600 (six cents) millions d'euros, quels que soient les effectifs concernés et que les salariés y soient employés dans plus d'un pays ou non.
- 2) En cas d'acquisition ou de cession d'un ensemble de sociétés représentant un montant de chiffre d'affaires au moins égal à 400 (quatre cents) millions d'euros, dès lors qu'elle englobe des sociétés ou établissements présents dans au moins deux pays dépendant du champ d'application du présent accord et concerne au moins 200 (deux cents) salariés respectivement dans au moins deux des pays précités.
- 3) En cas d'acquisition d'une société ayant au moins 1 200 (mille deux cents) salariés, ou de cession d'une société ayant au moins 500 (cinq cents) salariés, quel que soit le chiffre d'affaires et que les salariés soient employés dans plus d'un pays ou non.
- 4) En cas d'acquisition ou de cession d'une société ou d'un ensemble de sociétés correspondant au développement d'une nouvelle stratégie par le Groupe ayant un impact majeur sur l'emploi et l'organisation.

Il convient d'entendre, par le développement d'une nouvelle stratégie, l'investissement significatif (ou a contrario l'abandon) dans une branche ou un secteur d'activités dans lequel le Groupe n'était pas, jusqu'alors, présent ou n'avait pas déclaré, lors de la consultation annuelle, d'intention de travailler sur un tel positionnement.

Sauf si les circonstances ne le permettent pas, cette consultation donne lieu, en amont, à la communication, en temps utile, d'un document permettant aux membres de préparer utilement cette consultation.

Il est rappelé que les modalités définies ci-dessus s'inscrivent dans un cadre législatif imposant, au titre de la réglementation française et/ou européenne en matière de droit de la concurrence, des restrictions concernant la nature, les destinataires et les communications d'informations à l'occasion de projets d'acquisition ou de cession d'entreprises. Ces restrictions visent à garantir le respect des principes de concurrence libre et loyale et de protection des données personnelles.

Dans ce cadre, et sauf circonstances particulières inhérentes aux réglementations ci-dessus évoquées, les consultations du Comité d'entreprise européen sont, en principe, organisées entre la phase de *signing*, qui formalise les conditions de l'opération de vente et la phase de *closing*, qui permet d'exécuter l'opération conformément aux conditions convenues entre les parties. En effet, cette période permet au Groupe de disposer d'informations suffisantes pour initier une consultation et au Comité de formuler son avis avant la réalisation effective de l'opération.

Toutefois, lorsque celle-ci ne suppose pas, du fait de l'application de la réglementation en vigueur, d'intervention des autorités de la concurrence, une telle chronologie ne saurait s'appliquer et les modalités de consultation seront adaptées en conséquence.

4.5.2 Modalités des consultations en cas de circonstances exceptionnelles

Pour tous les cas expressément visés au sein de l'article 4.5.1 du présent accord, sauf si les circonstances ne le permettent pas, un document recensant les informations nécessaires à la consultation sera publié par la Direction, trois semaines avant la réunion plénière et en temps utile, sur la plateforme dédiée.

Afin de faciliter la définition des informations nécessaires à l'émission d'un avis éclairé quant aux conditions de l'opération visée, est annexée au présent accord une liste recensant l'ensemble desdites informations (annexes n°2 et n°3).

En amont de leur réunion, les membres prennent connaissance de ces documents et peuvent demander à la Direction des compléments d'informations auxquels il sera répondu par écrit ou, le jour de la présentation, par les représentants de la Direction.

Dans le cas où le projet donnant lieu à consultation revêtirait une ampleur significative pour la stratégie ou l'organisation du Groupe et uniquement si les informations listées aux annexes n°2 et n°3 sont jugées insuffisantes pour rendre un avis éclairé, les membres du CEE peuvent demander à la Direction des compléments d'informations. Cette demande devra être formulée concomitamment à l'annonce par la Direction du projet de consultation. Une fois définies conjointement par accord de méthode entre la Direction et le Comité restreint, ces informations complémentaires seront remises aux membres du CEE au plus tard le jour de la présentation.

Les réunions de consultation sont introduites par une présentation, par la Direction, des éléments clés de l'opération visée sur la base du document remis préalablement. À l'occasion de cette réunion, un temps suffisant est accordé pour échanger et répondre aux questions complémentaires des membres du Comité.

À la suite de cette présentation, les membres du Comité délibèrent, le cas échéant, sans la présence de la Direction, pour définir le contenu de l'avis et la formulation d'éventuels commentaires ou réserves d'interprétation.

Dans la mesure où les membres ont disposé de l'ensemble des informations évoquées dans la liste en annexes 2 et 3, ou se sont vu expliquer les raisons empêchant objectivement leur fourniture par la Direction, le Comité exprime en principe son avis le jour même de la réunion.

Toutefois, s'il estime, à la majorité de ses membres, ne pas pouvoir se prononcer dans ce délai, le Comité dispose d'un délai de 7 jours calendaires pour émettre un avis (sauf délai supérieur défini par accord de méthode dans le cadre d'une opération revêtant une ampleur significative pour la stratégie ou l'organisation du Groupe). Ce délai débute au lendemain de la réunion de consultation si bien qu'entre la remise de l'information et cette échéance, les membres auront disposé d'un délai d'un mois pour prendre connaissance des informations et émettre un avis.

À défaut, le CEE sera considéré comme ayant été valablement consulté.

En dehors des cas prévus à l'article 4.5 du présent accord, les membres du Comité peuvent, par l'intermédiaire du Comité restreint, rédiger une demande officielle de consultation auprès de la Direction sur tout sujet pouvant impacter considérablement les intérêts des salariés européens du Groupe.

Cette demande figurera à l'ordre du jour du prochain Comité restreint qui se tiendra, au plus tard et éventuellement par visioconférence, dans le mois suivant sa réception. Celle-ci donnera nécessairement lieu à une réponse motivée de la Direction et pourra, le cas échéant et après échanges, conduire à la rédaction

d'un accord entre la Direction et le Comité restreint. En cas d'accord, ce dernier sera publié sur la plateforme dédiée.

Afin de faciliter la mise en œuvre de cette disposition, les parties conviennent que l'accord entre la Direction et le Comité restreint doit, a minima, contenir les éléments suivants :

- les éléments justifiant d'une consultation exceptionnelle du Comité ;
- l'objet, la date ainsi que les modalités de la consultation ;
- la liste des informations utiles et nécessaires au rendu d'un avis éclairé, étant précisé que celui-ci est en principe formulé le jour même de la réunion et, le cas échéant, dans un délai de 7 jours calendaires suivant la réunion ;
- les modalités d'information des membres du Comité.

Conformément aux dispositions du présent article, dès lors que les informations définies par l'accord entre le Comité restreint et la Direction auront été transmises, le Comité sera réputé comme valablement consulté à l'expiration du délai imparti.

4.6 : Modalités de vote

Certaines délibérations du CEE nécessitent un vote de ses membres et notamment, conformément aux articles 4.4 et 4.5 du présent accord en cas de consultation du CEE.

Chaque membre titulaire ou, le cas échéant, le suppléant qui le remplace, dispose d'une voix. Une délibération est adoptée lorsque la majorité des membres présents vote en faveur de son adoption.

Les votes se font publiquement à main levée. Cependant, tout membre peut demander à ce que le vote ait lieu à bulletin secret.

Si la réunion est organisée à distance, par visioconférence ou audioconférence, les modalités techniques du vote seront adaptées afin de tenir compte des différentes garanties imposées par l'accord. Le dispositif de vote électronique déployé sera conforme aux garanties prévues par la loi française et à la charge de la Direction.

Les délibérations et les résultats des votes sont consignés dans le procès-verbal établi à l'issue de la réunion.

4.7 : Articulations avec les instances de représentation locales

Le CEE est compétent pour l'information et la consultation sur les questions transnationales, telles que définies par la directive 2009/38/CE telle que modifiée par la directive 2025/2450.

Les instances locales et nationales demeurent compétentes pour les questions relevant de leur périmètre propre.

L'information du CEE ne porte pas atteinte :

- aux prérogatives de la direction centrale et des directions locales ;
- aux éventuelles procédures d'informations et de consultations des instances nationales et locales rendues obligatoires par leur législation respective.

Lorsqu'une question présente un caractère transnational, la direction centrale informe et consulte le CEE en temps utile, indépendamment des procédures engagées aux niveaux local ou national.

Lorsque des consultations sont menées à plusieurs niveaux, la direction veille à la cohérence des informations transmises et à une coordination des calendriers, afin de permettre au CEE d'exprimer utilement son avis avant la prise de décision définitive.

L'information du CEE se déroule en parallèle de l'information des instances locales dans un délai raisonnable. La consultation du CEE intervient après la consultation des instances locales afin de prendre en compte l'avis des salariés et représentants locaux.

Aucune consultation nationale ne doit avoir pour effet de priver le CEE de sa compétence ou de rendre son avis sans objet.

Les membres du CEE assurent la diffusion des informations et résultats des travaux du CEE auprès des représentants des travailleurs et, le cas échéant, des salariés, dans le respect des règles de confidentialité. Ce processus est organisé conformément aux principes du dialogue social européen.

ARTICLE 5 - RÉUNIONS DU COMITÉ D'ENTREPRISE EUROPÉEN

Le Comité d'Entreprise Européen VINCI se réunit au moins une fois par an au siège du Groupe ou dans un pays européen où il est implanté sur convocation de son Président ou de son représentant.

5.1 : Réunions préparatoires

Les réunions du Comité d'Entreprise Européen VINCI sont précédées d'une réunion préparatoire tenue la veille, sans participation de la Direction. Seuls les membres titulaires du Comité d'Entreprise Européen assistent aux réunions préparatoires.

Elles sont suivies, en principe sur la même journée, d'une séance de débriefing, au terme de la réunion plénière, sans participation de la Direction.

Les réunions préparatoires ont pour but :

- d'explicitier les données sociales, environnementales et économiques du Groupe ;
- de recueillir le support des experts sur l'ensemble des points inscrits à l'ordre du jour ;
- de préparer les échanges et permettre une coordination entre les membres sur ces interventions.

À cette fin, le Secrétaire établit l'ordre du jour des réunions préparatoires.

5.2 : Réunion plénière et « hybride »

Une réunion plénière est organisée chaque année au premier semestre par la Direction au siège de VINCI. Sauf cas de remplacement, par son suppléant désigné, d'un membre titulaire empêché pour une cause quelconque ou qui a définitivement perdu son mandat, seuls les membres titulaires participent aux réunions plénières.

À l'occasion d'une réunion plénière, le Comité d'Entreprise Européen est informé et consulté conformément aux articles 4.3 et 4.4 du présent accord.

Une réunion dite « hybride » est organisée au second semestre à l'occasion de la formation annuelle du CEE, en présence des membres titulaires et suppléants.

La Direction assure la traduction des réunions et des documents de travail dans les langues permettant l'échange entre les participants.

5.2.1 Ordre du jour

L'ordre du jour des réunions plénières est arrêté par la Direction et le Secrétaire du Comité et envoyé aux membres du Comité, accompagné des documents y afférents, au moins trois semaines avant la réunion.

À défaut d'accord sur l'ordre du jour, le Président, ou son représentant, convoque au moins une fois par an le Comité d'Entreprise Européen VINCI.

5.2.2 Procès-verbal

Un compte rendu des réunions plénières est établi entre la Direction et le Secrétaire sur la base du relevé établi par un rédacteur externe. Les procès-verbaux de réunion sont traduits dans toutes les langues du Comité, adressés aux membres et approuvés lors de la réunion suivante. En cas de désaccord sur le contenu du procès-verbal, il est fait mention des positions respectives des représentants des salariés et de la Direction.

ARTICLE 6 - COMITÉ RESTREINT

6.1 : Composition du Comité restreint

Lors de sa première réunion, le Comité d'Entreprise Européen VINCI élit, à la majorité simple des voix exprimées et pour la durée du mandat, parmi ses membres titulaires, un Comité restreint, composé :

- d'un Secrétaire ;
- de deux secrétaires-adjoints ;
- d'un Trésorier ;
- de deux membres.

Si aucun candidat n'obtient la majorité simple à l'issue du premier tour, un second tour est organisé et le candidat ayant obtenu le plus de voix est élu. En cas d'égalité des voix entre plusieurs candidats, le candidat le plus âgé sera désigné si les deux candidats sont de même sexe ou la candidate sera désignée si les deux candidats sont de sexe opposé.

Les membres du Comité restreint, issus chacun d'un des pays du périmètre de représentation du Comité d'Entreprise Européen VINCI et ayant des effectifs de plus de 3 000 (trois mille) salariés (ce qui permet de couvrir près de 93 % des effectifs au 30 juin 2026), sont salariés d'entreprises filiales de VINCI et représentent, si possible, les différents métiers du Groupe et respectent l'objectif de mixité fixé à 40 % de chaque genre. Si ce dernier objectif n'est pas atteint, le Comité d'Entreprise Européen en explique les raisons par écrit aux salariés qui en feraient la demande.

Afin de garantir une représentation maximale au sein du Comité restreint, et s'il s'avère que des mandats de membres du Comité restreint restent vacants à l'issue de la première réunion plénière, ceux-ci sont attribués aux pays disposant d'un représentant au comité, par ordre d'importance des effectifs tels que constatés au 30 juin 2026.

Les membres du Comité restreint du Comité d'Entreprise Européen VINCI sont mandatés jusqu'au 31 décembre 2030. Ces mandats ne prennent fin avant cette échéance que dans les situations suivantes :

- sortie des effectifs du Groupe ;
- démission claire et non-équivoque du mandat au Comité restreint et/ou au CEE ;
- perte du mandat électif ou syndical ;
- sortie du périmètre du Groupe de l'entreprise d'appartenance du salarié.

Dans ces circonstances, il sera procédé à une nouvelle élection, lors de la prochaine réunion du Comité d'Entreprise Européen, afin de pourvoir le siège pour la durée du mandat restant à courir, selon les modalités prévues au présent article. En cas d'égalité, le siège vacant sera attribué en priorité au pays auquel il l'était initialement ou, si aucun membre du pays concerné ne s'est présenté, au candidat le plus âgé si les deux candidats sont de même sexe ou à la candidate si les deux candidats sont de sexe opposé.

En cas d'absence injustifiée d'un membre du Comité restreint à deux réunions, et sur proposition du Comité restreint, le CEE pourra décider de remplacer ce membre au sein du Comité restreint et de désigner, pour la durée du mandat restant à courir, un nouveau membre de Comité restreint. Cette élection se fera selon les modalités prévues au présent article. Le siège sera attribué en priorité au pays auquel il l'était initialement.

6.2 : Attributions du Comité restreint

Le Comité restreint est un organe collectif chargé d'assurer la coordination entre les membres du CEE VINCI. Il appuie et représente les pays qui n'ont pas de siège ou de représentant.

Il fait le lien entre les membres du CEE VINCI et la Direction du groupe VINCI. Il ne se substitue pas au CEE VINCI.

Le Comité restreint est chargé, entre autres :

- de répondre aux sollicitations des membres ;
- de prendre contact avec la Direction sur les sujets portés à sa connaissance et relevant de sa compétence ;
- de prendre toutes les mesures appropriées relevant de sa compétence en cas de circonstances exceptionnelles ;
- de l'administration du CEE VINCI entre les réunions annuelles ;
- de préparer les réunions ordinaires ou extraordinaires du CEE et la formation annuelle. Dans ce cadre, et sans que celles-ci ne soient exhaustives, ses membres sont chargés de consolider et rédiger l'ensemble des questions qui sont transmises à l'avance à la Direction et auprès des intervenants des différentes réunions du CEE ;
- d'animer la plateforme afin de faciliter les échanges entre les membres ;
- d'élaborer les comptes rendus des réunions (y compris les comptes rendus synthétiques élaborés dans les plus brefs délais à l'issue de chaque réunion du Comité restreint afin de tenir les membres informés des travaux du Comité restreint) et de les diffuser sur la plateforme prévue à cet effet ;
- de suivre la gestion du budget, en liaison avec le Trésorier.

Les décisions du Comité restreint sont prises collégalement et à la majorité des membres présents.

Un représentant (expert) désigné par la Fédération Européenne des Travailleurs du Bâtiment et du Bois (FETBB) et un représentant (expert) désigné par la Fédération Européenne des Cadres de la Construction (FECC) assistent le Comité restreint dans l'exercice de ses fonctions.

6.2.1 Rôle du Secrétaire

En lien avec les autres membres du Comité restreint, le Secrétaire est notamment chargé :

- de veiller à la collégialité du travail du CEE VINCI et du Comité restreint ;
- de la gestion de la plateforme d'échange du CEE ;
- d'exécuter les délibérations du CEE VINCI et du Comité restreint ;
- d'assurer la représentation et la communication du CEE VINCI vis-à-vis des tiers dans les actes de la vie courante ;
- de la gestion administrative des pièces reçues et sorties du CEE VINCI (archives) ;
- de transmettre l'ordre du jour des réunions, établi conjointement avec la Direction ;
- de la rédaction des comptes rendus de réunions du CEE VINCI et du Comité restreint ;
- de la gestion conjointe du compte bancaire du Comité d'entreprise européen avec le Trésorier.

En aucun cas, le Secrétaire ne peut se substituer au CEE pour prendre des décisions devant être prises collégialement.

En cas de vacance du poste de Secrétaire, ce dernier sera remplacé par l'un des deux secrétaires-adjoints après un vote à la majorité des membres du Comité restreint, jusqu'à l'élection d'un nouveau Secrétaire, qui devra être organisée lors de la réunion plénière suivante du CEE.

6.2.2 Rôle des secrétaires-adjoints

Les Secrétaires adjoints ont pour fonction de suppléer le Secrétaire :

- en cas d'empêchement ponctuel, le Secrétaire est temporairement remplacé par l'un des secrétaires-adjoints désigné en Comité restreint ;
- en cas de vacance du siège (perte de mandat au titre des causes listées dans l'accord ou absence prolongée), les conditions prévues à l'article 6.2.1 ci-dessus s'appliquent.

Le Secrétaire-adjoint dispose des mêmes prérogatives que le Secrétaire lorsqu'il le supplée.

6.2.3 Rôle du Trésorier

Le Trésorier est en charge de la tenue des comptes conformément aux normes comptables établies et de la gestion de tous les budgets et ressources du CEE VINCI au nom et pour le compte du CEE VINCI.

À ce titre, les prérogatives du Trésorier sont les suivantes :

- gestion du budget du CEE ;
- gestion des comptes bancaires du CEE ;
- gestion des dépenses du CEE telles que prévues à l'article 8.4 du présent accord,
- gestion administrative de la facturation ;
- gestion des archives relatives aux opérations financières du CEE ;
- préparation et soumission aux membres du CEE du bilan annuel des comptes et budgets du CEE.

Conjointement avec le Secrétaire et compte tenu des prérogatives précitées :

- le Trésorier représente le CEE vis-à-vis des tiers (administration fiscale, fournisseurs, etc.) pour tout ce qui concerne les domaines financiers et budgétaires ;
- le Trésorier doit obtenir l'approbation effective du Comité restreint du CEE par voie de vote à la majorité des membres pour la validation annuelle provisoire des comptes et à la majorité des voix exprimées en réunion plénière pour la validation définitive.

6.3 : Réunions du Comité restreint

Le Comité restreint se réunit régulièrement une fois par trimestre au siège de VINCI. Toutefois, sur ces quatre réunions par an, a minima une réunion se tiendra en dehors de France dans un pays du périmètre du CEE. À cette occasion, les membres du pays accueillant la réunion du Comité restreint seront invités à la réunion préparatoire. La réunion du Comité restreint sera alors suivie ou précédée d'une visite de site ou de chantier, dans la mesure des possibilités d'accueil.

Le Comité restreint peut se réunir exceptionnellement, si le sujet le requiert, selon les attributions énoncées dans l'article 4.

À chacune de ces réunions, une information trimestrielle est donnée au Comité restreint du Comité d'Entreprise Européen VINCI concernant, au niveau de son périmètre :

- 1) Les actualités et les informations financières du Groupe ;
- 2) Un point des effectifs ;
- 3) Les changements substantiels concernant l'organisation tels que les acquisitions ou cessions/ventes d'entreprises, hors des cas définis à l'article 4.5 avec précision du chiffre d'affaires de l'entité, des effectifs concernés, du contexte stratégique ainsi que des éventuelles incidences sociales ;
- 4) Les dernières données concernant les accidents mortels (nombre, date de survenance, statut de la victime, Pôle d'appartenance, causes et plans d'action), les accidents du travail, les accidents de trajet et les maladies professionnelles ;
- 5) Les licenciements collectifs ayant frappé au moins 100 (cent) salariés dans une société.

Le Secrétaire rédige en concertation avec la Direction un compte rendu des réunions plénières établi par un rédacteur externe. Les procès-verbaux de réunion sont traduits dans les langues du Comité restreint, adressés aux membres par le Secrétaire dans les deux mois suivant les réunions, via la plateforme prévue à cet effet et approuvés lors de la réunion suivante. En cas de désaccord sur le contenu du procès-verbal, il est fait mention des positions respectives de chacune des délégations.

Le Comité restreint est chargé d'assurer une communication vers l'ensemble des membres de l'Instance des échanges qu'ils ont pu avoir avec la Direction. Afin d'assurer une diffusion plus efficace et rapide des informations obtenues lors des réunions trimestrielles du Comité restreint, une synthèse sera établie à l'issue de chaque réunion du Comité restreint et du CEE. Cette synthèse, d'une à quatre pages maximum, sera diffusée aux membres dans un délai de 15 (quinze) jours, après relecture par le Secrétaire et la Direction.

Compte tenu du rôle essentiel du Comité restreint dans l'organisation des réunions, il est entendu entre les parties que les membres du Comité restreint, au cours du précédent mandat, demeureront, lors du

renouvellement de l'instance, les interlocuteurs de la Direction pour la gestion des affaires courantes, jusqu'à la mise en place du nouveau Comité restreint.

ARTICLE 7 – COMMISSION RSE ET GROUPES DE TRAVAIL

7.1 : Commission RSE

Il est convenu entre les parties qu'une commission permanente sera constituée sur la durée de la mandature en vue de s'assurer de la bonne application et du suivi des engagements adoptés dans le cadre de la « Déclaration santé sécurité VINCI » et des « Lignes directrices environnementales VINCI » et d'éventuels documents à venir issus des groupes de travail.

Cette Commission se réunira a minima trois fois par an, pour travailler sur ces thématiques au cœur du Manifeste VINCI, en associant les experts internes dédiés de la Direction de l'environnement VINCI et de la Coordination Santé Sécurité du Groupe et des droits humains et libertés fondamentales. Afin de renforcer le rôle du CEE qui doit pouvoir être force de propositions en matière de santé sécurité, une partie de chaque réunion RSE sera consacrée à la présentation des accidents mortels, de leurs causes directes et profondes ainsi que des actions engagées.

La Commission RSE permanente est composée, en sus des experts mentionnés à l'article 6.2, de 6 membres titulaires dont le Secrétaire du CEE et de deux membres suppléants (issus des membres titulaires ou suppléants du CEE) désignés pour la durée de la mandature.

Ces derniers sont désignés par délibération du Comité d'entreprise européen, à l'occasion de la première réunion plénière de la mandature. Chaque membre intéressé pourra, en amont des élections, porter sa candidature sur la plateforme dédiée.

Un membre de la Commission sera spécialement identifié, parmi les représentants du personnel, pour occuper le rôle de rapporteur. Ce dernier sera chargé :

- de faire le lien avec le Comité restreint du Comité d'entreprise européen ;
- d'être l'interlocuteur privilégié des experts internes en vue de la préparation et de la réalisation des travaux de la commission ;
- de faire un état des travaux de la Commission RSE ou du Groupe de travail à l'occasion de l'une des réunions plénières évoquées à l'article 5.2 ;
- d'être l'interlocuteur privilégié des experts internes au Groupe (au sein, notamment, de la Direction de l'environnement, de la Coordination santé-sécurité, de la Direction responsabilité sociale ou de la Direction des affaires sociales).

7.2 : Groupes de travail à thématiques ciblées

En plus de la Commission RSE permanente, et afin de traiter d'autres sujets spécifiques relevant de sa compétence, des groupes de travail à thématiques ciblées pourront être constitués, en accord avec la Direction, au sein de l'instance du Comité d'Entreprise Européen pour une durée et une thématique précises.

Les modalités de fonctionnement (programme de travail, livrable attendu, objectifs poursuivis avec définition d'indicateurs de suivi, composition, nombre de réunions, durée du groupe de travail...) de ces groupes de travail seront définies par accord entre le Comité restreint et la Direction.

Cet accord, publié sur la plateforme dédiée, précise :

- le thème et l'objectif ciblé ;
- la pertinence de créer un groupe ;
- la durée du groupe de travail, sans que celle-ci ne puisse dépasser le cadre de la mandature en cours ;
- l'éventuel crédit d'heures alloué aux membres du groupe de travail ;
- la composition et les modalités de désignation des membres du groupe de travail dans la limite de cinq membres, d'un membre du Comité restreint et de deux suppléants. Ces derniers peuvent être des titulaires ou des suppléants du CEE ;
- la désignation d'un rapporteur ;
- les modalités de réunion de ce groupe (nécessité de se réunir physiquement ou possibilité de privilégier des échanges en visioconférence) ;
- les indicateurs permettant de suivre l'avancée des travaux ;
- le nombre de réunions ;
- le nom du rapporteur ainsi que celui de son éventuel remplaçant. Ce dernier est notamment chargé de rédiger un compte-rendu synthétique qu'il transmet au Comité restreint et, le cas échéant, à la Commission RSE permanente ;
- la nécessité de mobiliser des ressources en interne ou de mandater un expert externe, à la charge du budget de fonctionnement du CEE.

Les parties au présent accord précisent que les membres désignés sont choisis parmi les membres disposant d'une compétence spécifique sur les thématiques abordées ou qui font preuve, pour la matière, d'un intérêt et d'un investissement particuliers.

Les parties s'accordent pour préciser que les thématiques de ces groupes de travail devront porter sur des sujets en lien avec les enjeux actuels et transnationaux du Groupe, tels qu'ils s'inscrivent dans le cadre du Manifeste VINCI (exemples : santé et sécurité, responsabilité sociétale et environnementale, sous-traitance responsable, dialogue social, devoir de vigilance, gestion des compétences, égalité femmes-hommes...).

7.3 : Moyens de la Commission RSE et des groupes de travail

Pour atteindre les objectifs co-établis lors de la mise en place du Groupe de travail et pour le bon fonctionnement de la Commission permanente, les membres désignés pourront solliciter les experts internes au Groupe, parmi lesquels notamment des collaborateurs de la Direction de l'environnement, de la Coordination santé-sécurité, de la Direction responsabilité sociétale ou de la Direction des affaires sociales. Au-delà, ceux-ci pourront également solliciter les services d'un ou de plusieurs experts externes (autres que les experts mentionnés à l'article 6.2), financés sur le budget de fonctionnement alloué annuellement au Comité d'entreprise européen.

Dans la mesure du possible, pour des questions organisationnelles, les réunions de Commission ou de groupes de travail seront organisées concomitamment aux réunions du Comité restreint du CEE ou aux réunions plénières. Les trois réunions de la Commission RSE se composent chacune de trois demi-journées selon les thématiques à l'ordre du jour.

Les parties conviennent également qu'avec l'accord de la Commission et de la Direction, certaines de ces réunions puissent être organisées par la voie de la visioconférence, conformément aux modalités prévues au présent accord.

En toute hypothèse, les parties entendent s'attacher à ce que les réunions permettent un véritable échange entre les participants et souhaitent éviter des réunions trop formelles ou descendantes.

Chaque réunion de la Commission RSE ou d'un groupe de travail fera l'objet, en plus d'un procès-verbal exhaustif diffusé après validation des membres, d'une synthèse qui pourra être communiquée par les membres à l'ensemble des représentants du personnel au CEE via la plateforme dédiée.

À chaque plénière et/ou à l'occasion de la formation annuelle, un état d'avancement de la commission RSE et de l'éventuel groupe de travail en cours sera présenté à l'ensemble des membres.

ARTICLE 8 – MOYENS DU COMITÉ D'ENTREPRISE EUROPÉEN

8.1 : Temps passé en réunion et prise en charge des frais afférents

Le temps passé en réunion plénière, réunion hybride, préparatoire, Comité restreint, formation, Commission RSE, ou en groupes de travail ainsi que les déplacements que cela implique sont assimilés à du temps de travail effectif et rémunérés à échéance normale de la paye par l'entreprise d'embauche du représentant. Ces heures font l'objet d'une information selon les règles propres à chaque pays, étant entendu que la Direction fait état, à chaque Pôle, du planning des réunions organisées à son initiative.

Le temps passé pour les réunions organisées à l'initiative de la Direction (dont les réunions préparatoires) ainsi que le temps de déplacement associé qu'elles impliquent n'est pas décompté des crédits d'heures visés à l'article 8.2 ci-dessous.

Sans que cela ne puisse constituer une obligation stricte, les parties rappellent la possibilité pour le Pôle de ne pas laisser ces heures à la seule charge de l'entité dont le représentant est salarié.

Seuls les frais de fonctionnement liés aux réunions régulières du Comité restreint, de la Commission RSE, des groupes de travail, aux réunions de la Commission RSE permanente et aux plénières organisées à l'initiative de la Direction ou avec l'accord de celle-ci, et ci-après énumérés de manière exhaustive, sont à la charge du groupe VINCI :

- interprètes et traductions diverses ;
- déplacements qui devront systématiquement privilégier, sauf impossibilité manifeste, le recours aux transports en commun afin de garantir la sécurité des membres et dans une démarche environnementale conforme aux ambitions du Groupe, et qui devront être conformes à la politique voyage de VINCI (tarifs négociés) ;
- frais de stationnement, dans la stricte limite des besoins liés à la tenue des réunions ;
- repas des membres, ces derniers n'étant pris en charge par la Direction que sur présentation de justificatifs détaillés, lisibles et accompagnés du formulaire afférent signé et selon un principe de dépense raisonnable. À défaut, la Direction se réserve le droit de refuser la prise en charge desdites dépenses ;
- hébergements liés à la tenue des réunions.

La Direction prend également en charge les frais des deux experts mentionnés à l'article 6.2, dans les conditions ci-dessus précisées.

L'intervention d'autres experts se fait à la demande du Comité restreint du CEE et est soumise à l'accord préalable de la Direction. Elle est financée exclusivement sur le budget de fonctionnement du Comité.

8.2 : Crédit d'heures des représentants du personnel

Les membres titulaires du Comité d'Entreprise Européen disposent, sauf législation nationale plus favorable, d'un crédit d'heures affectées à l'exercice de leurs fonctions, dans la limite de :

- 500 (cinq cents) heures annuelles pour le Secrétaire ;
- 150 (cent cinquante) heures annuelles pour les autres membres du Comité restreint ;
- 50 (cinquante) heures annuelles pour les membres titulaires qui ne font pas partie du Comité restreint ;
- 20 (vingt) heures annuelles pour les membres de la Commission RSE qui ne font pas partie du Comité restreint.

Quelle que soit la législation nationale, il est entendu entre les parties signataires que le crédit d'heures ci-dessus alloué au titre du mandat au CEE VINCI se cumule avec le crédit d'heures alloué au titre du mandat de représentation du personnel dans l'entreprise d'appartenance (ou avec les crédits d'heures au titre des mandats dans l'entreprise, lorsque la législation applicable le prévoit).

Compte tenu de la charge de travail inhérente aux situations ci-dessus exposées, les parties admettent la possibilité de bénéficier d'un crédit d'heures complémentaire uniquement pour les pays qui ne comptent qu'un seul membre titulaire et où plusieurs pôles d'activité du groupe VINCI sont représentés. Dans ce cas, le représentant bénéficie d'une majoration de 5 (cinq) heures annuelles (soit au maximum 55 (cinquante-cinq) heures par an). Ces heures doivent lui permettre d'établir un lien avec l'ensemble des entreprises et activités du pays dont il n'est pas salarié pour assurer une meilleure remontée et une meilleure redescente des informations.

Ces heures sont personnelles, non mutualisables, non transférables et non reportables d'une période sur l'autre.

L'employeur ne doit pas faire entrave à l'utilisation normale de ces heures qui sont réputées être prises de bonne foi. Elles peuvent être utilisées par heure, demi-journée ou journée complète de travail conformément aux besoins liés à l'exercice du mandat.

8.3 : Moyens matériels

La Direction met à la disposition des membres du CEE tous les moyens nécessaires pour l'accomplissement de leurs attributions.

À ce titre, afin de faciliter l'inscription aux réunions, l'organisation des événements, la transmission des documents et la communication entre les membres mais également avec la Direction, une plateforme électronique dédiée est mise à la disposition des membres du CEE. Celle-ci constitue le lieu d'échanges privilégié pour les membres ainsi que pour la Direction. Y sont communiqués :

- les ordres du jour des réunions plénières, des Comités restreints, de la commission RSE et des groupes de travail ;
- le calendrier des réunions ainsi que les convocations ;
- les supports traduits.

La plateforme constitue l'outil exclusif pour permettre aux membres de s'inscrire lors des différentes réunions organisées à l'initiative de la Direction. À ce titre, les membres doivent impérativement communiquer, dans les délais impartis, leur participation aux réunions ainsi que leurs besoins en termes de logistique (nuitées à l'hôtel, contraintes alimentaires, délégation à la Direction du soin de réserver les déplacements, précision des besoins en déplacement...).

Cette plateforme contient également une partie réservée exclusivement aux représentants des salariés au CEE VINCI. Les membres qui souhaitent communiquer sans que les représentants de la Direction ne soient destinataires de leurs échanges sont invités à le faire par ce biais.

Son administration est assurée par les membres du Comité restreint et la Direction y conserve un accès spécifique lui permettant de procéder aux convocations et au dépôt des documents inhérents aux réunions (convocations, ordres du jour, présentations, comptes rendus, synthèses et rapports...). Cet outil doit être conforme aux standards des systèmes d'information de VINCI (cybersécurité, stockage des données...).

Afin que les membres aient accès à la plateforme, la Direction s'assurera que chaque membre titulaire dispose d'un outil informatique et le prendra en charge si nécessaire.

En sus de la plateforme précitée, réservée aux membres de l'instance, une page dédiée accessible via l'intranet VINCI permet d'améliorer la communication sur la mission du CEE, son fonctionnement et sa composition auprès de l'ensemble des collaborateurs du Groupe.

Un local est également attribué au CEE au siège du Groupe (au 1^{er} étage de l'Archipel : sous la forme d'une salle de réunion pouvant être jointe avec la salle du Comité de Groupe France, temporairement complété d'une pièce dédiée tant que le groupe VINCI ne comptera pas plus de 5 (cinq) organisations syndicales représentées au sein du CDG).

8.4 : Budget alloué au Comité d'Entreprise Européen

Pour la durée de l'accord, un budget de 60 000 (soixante mille) euros par an sera mis à disposition du CEE VINCI via un compte bancaire alimenté en fonction des dépenses approuvées par le Comité restreint et le cas échéant par la Direction. En cas de non-utilisation de l'intégralité du budget annuel, un report du budget non utilisé sur l'enveloppe annuelle de 60 000 (soixante mille) euros pourra être effectué d'une année sur l'autre dans la limite de la mandature. Ces fonds seront engagés sur demande des membres du Comité restreint qui devront présenter à la Direction et au Comité un bilan annuel afin d'en justifier l'usage.

L'usage de ce budget pourra concerner : une formation spécifique d'un membre du Comité restreint, la représentation du CEE dans une réunion, l'invitation par le Comité restreint d'un membre du CEE à participer à une réunion, la prise en charge d'un matériel informatique pour les membres suppléants ou de frais de traduction/d'interprétariat pour des réunions internes organisées en dehors de toute initiative de la Direction...

Ce budget pourra enfin permettre de financer les éventuels déplacements des membres du CEE dans son périmètre. Ces déplacements, dans les entités du Groupe, se feront en accord avec la Direction des Ressources Humaines Groupe et après accord de la Direction de l'entité concernée selon les modalités fixées

localement. Pour toute utilisation du budget hors périmètre du CEE, l'accord préalable du Comité restreint et de la Direction sera nécessaire.

S'agissant des frais inhérents au fonctionnement du CEE (dont les frais de déplacement et les notes de frais des membres du CEE correspondant à des déplacements s'imputant sur le budget de ce dernier), ces dépenses seront prises en compte sur une ligne spécifique du budget de la Direction des affaires sociales. Cette ligne s'imputera sur le budget global du CEE, ce afin de faciliter la gestion du budget du CEE et d'éviter une refacturation de VINCI vers le CEE.

Le Secrétaire et le Trésorier du Comité d'entreprise européen VINCI ont chacun mandat pour l'utilisation et la gestion du compte bancaire afin d'effectuer toutes les opérations bancaires courantes et nécessaires au bon fonctionnement de l'instance.

Toutefois, en cas de dépense d'un montant supérieur à 2 000 (deux mille) euros, l'utilisation du compte nécessitera leur signature conjointe. En cas d'empêchement du Secrétaire, le Secrétaire adjoint désigné par ce dernier pourra le remplacer et effectuer les opérations nécessaires.

Le Comité restreint présente au CEE VINCI et à la Direction une synthèse annuelle des comptes. Ce document peut être complété, le cas échéant, par un état simplifié portant sur des informations complémentaires relatives à son patrimoine et à ses engagements en cours. En sus, le Secrétaire et le Trésorier présenteront un bilan détaillé à l'occasion du premier Comité restreint de l'année. Les comptes annuels ainsi que les pièces justificatives qui s'y rapportent sont conservés pendant 8 (huit) ans (soit deux mandats) à compter de la date de clôture de l'exercice et peuvent être consultés par tout membre du CEE, à tout moment et sur simple demande.

8.5 : Recours à la visioconférence

Si les parties considèrent le principe de la tenue des réunions en présentiel comme gage de qualité du dialogue social, celles-ci s'accordent sur la possibilité de prévoir qu'une réunion (du Comité restreint et/ou de l'instance plénière) puisse être tenue par visioconférence, en y conviant l'ensemble des membres qui y auraient participé en présentiel (titulaires (ou suppléants les remplaçant), représentants de la Direction, experts, intervenants...).

Ce recours à la visioconférence sera en principe décidé par accord entre les membres du Comité restreint et la Direction qui devra intervenir au moins un mois avant la date prévue, et dans les hypothèses où certaines contraintes, telles que des circonstances exceptionnelles, rendent difficile voire impossible la tenue de réunions physiques, des réunions à distance ou hybrides (via audioconférence ou visioconférence notamment) pourront être organisées afin d'assurer un dialogue social régulier et durable.

Dans ce cadre, la Direction s'assure que le dispositif technique mis en œuvre permet de garantir l'identification des membres, leur participation effective, une retransmission continue et simultanée du son et de l'image des délibérations ainsi qu'une traduction par des interprètes professionnels. Celui-ci devra également être mis en œuvre pour les réunions préparatoires et séances de débriefing auxquelles la Direction ne prend pas part et dans des conditions assurant leur confidentialité.

En toute hypothèse, ce dispositif, présenté au préalable en distanciel aux membres du Comité restreint, devra permettre l'organisation d'un vote électronique sur les différentes résolutions inscrites à l'ordre du jour, en

assurant la confidentialité des votes et une explication sommaire, dans la langue de chacun des membres, sur les modalités de ces délibérations.

ARTICLE 9 – FORMATION

9.1 : Journée d'accueil « Bienvenue au CEE VINCI »

Afin de permettre une meilleure connaissance du Groupe et de la diversité de ses activités, une journée d'accueil « Bienvenue au CEE VINCI » sera organisée par la Direction pour les membres titulaires et suppléants.

Les membres de l'ancien Comité restreint, renouvelés dans leur mandat au Comité d'Entreprise Européen, prendront part à cette journée et seront amenés à intervenir en lien étroit avec la Direction pour sa préparation et son animation.

Cet accueil sera consacré :

- d'une part, à la présentation du Groupe : ses activités, sa stratégie et ses chiffres clés ;
- d'autre part, à la présentation du Comité d'Entreprise Européen VINCI (le contenu de l'accord, son rôle, ses missions, son périmètre d'intervention...).

En sus, un livret d'accueil rappelant les principaux points du présent accord, et notamment le rôle et les missions du CEE, sera remis à cette occasion à chaque membre.

La Direction s'engage à faire connaître le Comité d'Entreprise Européen ainsi que les implications liées à la participation à cette instance auprès de la ligne hiérarchique de chacun de ses membres.

9.2 : Formation annuelle

Les membres du CEE VINCI (titulaires et suppléants) bénéficieront également d'une formation juridique, économique et sociale de 3 jours par an, visant notamment à leur donner une meilleure connaissance du groupe VINCI et à leur fournir les informations sur les différents modes de représentation du personnel et, plus globalement, sur les différentes législations en matière sociale, dans les pays du périmètre du CEE. Elle peut être aussi l'occasion, pour les membres du Comité d'Entreprise Européen, de définir une feuille de route sur les priorités de la mandature ou d'être sensibilisés sur des thématiques abordées dans les groupes de travail ou des sujets auxquels ils attachent une importance particulière (exemples : diversité, féminisation de la représentation du personnel, communication du Comité d'Entreprise Européen dans un groupe décentralisé...).

Ces sessions de formation seront organisées par accord entre la Direction du groupe VINCI et le Comité restreint. Le temps consacré à la formation est considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Afin de permettre une communication optimale entre les représentants du Comité d'Entreprise Européen, une formation en anglais ou en français sera également proposée par la Direction et prise en charge par celle-ci aux membres qui en feront expressément la demande.

En parallèle, les représentants peuvent accéder aux e-learning du Groupe directement accessibles sur UP ! et en lien avec leurs missions : ambition environnementale, anti-corruption, droits humains, RGPD... Une sensibilisation sur ces dispositifs est intégrée lors de la présentation réalisée durant la journée d'accueil « Bienvenue au CEE VINCI ».

9.3 Participation aux formations organisées par les fédérations syndicales européennes ou CES

Les membres du Comité d'Entreprise Européen VINCI ont la possibilité de participer, pendant la durée de leur mandat de quatre ans et dans la limite de 5 jours, aux actions de formation organisées par la Fédération Européenne des Travailleurs du Bâtiment et du Bois (FETBB), la Fédération Européenne des Cadres de la Construction (FECC) ou la Confédération Européenne des Syndicats (CES), en lien direct avec l'exercice de leurs missions au sein du Comité d'Entreprise Européen.

Sous réserve de la présentation d'une convocation ou de tout justificatif attestant de leur inscription à la formation et du respect d'un délai de prévenance d'un mois, l'employeur libère le représentant concerné pour la durée nécessaire à sa participation à la formation. Le temps consacré à cette formation, ainsi que les temps de déplacement afférents, sont assimilés à du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien intégral de la rémunération.

Les frais pédagogiques, de déplacement, d'hébergement et de restauration liés à ces formations sont pris en charge directement par les fonds des organismes gestionnaires de ces programmes, conformément aux règles de financement et de remboursement applicables à ces dispositifs.

L'entreprise n'a pas à supporter ces frais, à l'exception du maintien de la rémunération du représentant pendant son absence. Le représentant s'engage à effectuer les démarches nécessaires auprès de l'organisme organisateur afin d'obtenir la prise en charge des dépenses éligibles et à produire un justificatif de son absence.

ARTICLE 10 – CONSEIL D'ADMINISTRATION

Afin d'associer les salariés à la gouvernance de VINCI, des administrateurs salariés du Groupe sont nommés au Conseil d'Administration de VINCI, en application du Code de commerce en son article L. 225-27-1 et de l'article 11.3 des statuts de VINCI. Le nombre de ces administrateurs salariés est de deux à la date de conclusion du présent accord.

La loi prévoit différentes modalités de désignation de ces administrateurs par les représentants du personnel (élus ou désignés). Le Comité d'Entreprise Européen VINCI étant l'organe de représentation couvrant le plus vaste champ d'application géographique, les parties entendent lui conférer un rôle actif dans la gouvernance du Groupe.

En conséquence, et en application de l'article L. 225-27-1 du Code de commerce et de l'article 11.3 des statuts susvisés, le candidat au poste d'administrateur sera désigné par le Comité d'Entreprise Européen, dans le cadre d'un vote à bulletin secret en séance plénière. Le candidat devra être désigné à la majorité des votes exprimés par les membres présents. À cette occasion, les membres du Comité d'Entreprise Européen

VINCI s'engagent à attacher une importance toute particulière à la diversité des pays représentés et à une représentation la plus proportionnelle possible aux effectifs au sein de cette instance.

Les parties conviennent que les modalités de la procédure de désignation du candidat au poste d'administrateur représentant les salariés au Conseil d'administration sont les suivantes :

- information de la FECC, de la FETBB et du Secrétaire par la DRH Groupe de la date de renouvellement du mandat de l'administrateur représentant les salariés au Conseil d'administration au moins 3 mois avant la date du Conseil d'administration qui convoque l'Assemblée Générale à l'issue de laquelle le mandat de l'administrateur expire, avec mention de la date limite de dépôt de candidature, du rétroplanning et d'un rappel des règles intéressant les administrateurs représentant les salariés (statut, déontologie, jetons de présence...);
- lorsque le Secrétaire est informé du renouvellement du mandat de l'administrateur représentant les salariés au Conseil d'administration, il en informe le Comité restreint et les membres du CEE VINCI;
- dépôt des candidatures, valablement constituées par la fourniture d'un CV ainsi qu'une lettre de motivation, au plus tard 7 jours avant la dernière réunion de Comité restreint précédant la réunion plénière qui donnera lieu à l'élection de l'administrateur salarié, auprès du Secrétaire, qui les transmet sans délai au Comité restreint, et à la DRH Groupe;
- invitation des candidats à une audition lors de la réunion préparatoire du Comité restreint précédant la réunion plénière à l'ordre du jour de laquelle figure la désignation;
- inscription à l'ordre du jour de la réunion plénière de la désignation d'un candidat au mandat d'administrateur représentant les salariés au Conseil d'administration;
- invitation des candidats à une audition lors de la réunion préparatoire précédant la réunion plénière à l'ordre du jour de laquelle figure la désignation;
- désignation du candidat au mandat d'administrateur représentant les salariés au Conseil d'administration par le Comité d'entreprise européen dans le cadre d'un vote à bulletin secret en séance plénière, à la majorité des votes exprimés par les membres présents;
- en cas d'égalité des voix entre plusieurs candidats, désignation du candidat le plus âgé si les deux candidats sont de même sexe ou désignation de la candidate si les deux candidats sont de sexe opposé;
- établissement d'un extrait de procès-verbal, signé par le Secrétaire et transmis à la DRH Groupe dans les meilleurs délais.

Les candidats se présentant au poste d'administrateur salarié n'assistent pas aux auditions des autres candidats.

ARTICLE 11 - CONFIDENTIALITÉ

Les membres du Comité d'Entreprise Européen et les experts qui les assistent, ainsi que toute personne ayant à connaître des informations diffusées à l'instance, sont tenus au secret professionnel et à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentées comme confidentielles. La Direction précisera les raisons justifiant cette confidentialité et déterminera la durée de cette obligation qui, en l'absence de précisions, subsiste au-delà du terme du mandat jusqu'à ce que les raisons justifiant l'obligation de confidentialité soient devenues caduques.

ARTICLE 12 - RENÉGOCIATION

Les parties s'engagent à négocier les modalités éventuelles d'adaptation du présent accord au plus tard trois mois avant son échéance.

À cet effet, les membres du Comité d'Entreprise Européen VINCI mandateront 12 (douze) représentants négociateurs titulaires (ainsi que 12 (douze) remplaçants chargés de les suppléer en cas d'empêchement imprévisible et irrésistible rendant impossible la présence du titulaire) parmi eux en fonction du poids relatif de leurs sièges. Ces mandats devront être confirmés par la Fédération Européenne des Travailleurs du Bâtiment et du Bois (FETBB) et la Fédération Européenne des Cadres de la Construction (FECC).

Les deux experts mentionnés à l'article 6.2 assistent le Groupe Spécial de Négociation et participent à ses réunions.

Avant la mise en œuvre du Groupe Spécial de Négociation, la Direction et le Comité restreint s'accordent sur un planning prévisionnel de réunions de négociation intégrant la tenue de réunions préparatoires. Si les membres désignés pour participer au Groupe Spécial de Négociation le sollicitent, ceux-ci peuvent bénéficier, à l'occasion de la première réunion préparatoire, d'une action de formation financée par la Direction et organisée par les membres du Comité restreint.

Le temps passé en réunions préparatoires et plénières du Groupe Spécial de Négociation ainsi que les déplacements que cela implique sont assimilés à du temps de travail effectif.

Eu égard au travail que cela induit, des heures de délégation complémentaires sont accordées spécifiquement aux membres désignés pour travailler en amont des réunions de négociation. Ainsi, lors de la dernière année de la mandature, les membres de l'instance désignés pour participer au Groupe Spécial de Négociation en tant que titulaires bénéficient d'un complément de 30 heures de délégation, en sus de leurs heures annuelles ordinaires.

En cas de constat d'échec de ces négociations, les effets du présent accord sont maintenus pendant les 12 (douze) mois suivant son échéance. Passé ce délai, un Comité d'Entreprise Européen VINCI sera mis en place, configuré comme en l'absence d'accord (prescriptions subsidiaires).

ARTICLE 13 - INTERPRÉTATION DU TEXTE DE L'ACCORD

En cas de divergence d'interprétation, les parties conviennent que seule la version de ce texte rédigée en français fait foi.

En cas de divergence persistante quant à l'interprétation de l'accord, il sera mis en place une commission composée de représentants de la Direction et du Comité restreint.

Cette commission d'interprétation se réunira à la demande de l'une ou l'autre des parties, dans le mois suivant la demande motivée.

Au terme de cette réunion, une interprétation devra être adoptée sur la base d'un consensus entre les deux parties. Cette interprétation sera formulée par écrit et validée par les membres de la commission avant d'être portée, via la plateforme électronique, à la connaissance de l'ensemble des membres du Comité d'Entreprise Européen.

À défaut de consensus, la réunion de cette commission ne prive pas l'une ou l'autre des parties de son droit d'ester en justice.

ARTICLE 14 – CAS DE CONFLITS ENTRE PLUSIEURS ACCORDS CEE

Si des modifications significatives interviennent dans la structure du Groupe et en cas de conflits entre les dispositions de deux ou plusieurs accords CEE applicables, il conviendra d'engager les négociations conformément aux dispositions de l'article L. 2341-10 du Code du travail.

Le Comité d'Entreprise Européen VINCI continuera à fonctionner selon les modalités prévues par le présent accord pendant la durée et jusqu'au terme de cette négociation.

ARTICLE 15 – LOI APPLICABLE ET JURIDICTION

La législation applicable au présent accord est la législation française. Le présent accord sera déposé auprès des autorités françaises et, le cas échéant, tout litige résultant de son application sera soumis à la juridiction des tribunaux français.

ARTICLE 16 – DURÉE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée de 4 (quatre) ans à partir du 1^{er} janvier 2027.

ARTICLE 17 – CLAUSE DE REVOYURE

Les parties conviennent que le présent accord fera l'objet d'un avenant de révision portant exclusivement sur sa conformité avec les dispositions issues de la transposition en droit français de la directive 2025/2450 du 26 novembre 2025, modifiant la directive 2009/38/CE relative à l'institution et au fonctionnement des Comités d'Entreprise Européens.

La partie la plus diligente convoquera le GSN permettant une adaptation par avenant du présent accord aux nouvelles exigences légales et réglementaires.

Jusqu'à la conclusion d'un accord révisé, le présent accord continue à produire ses effets. Les parties s'engagent à conduire cette révision dans un esprit de dialogue constructif, conformément aux objectifs poursuivis par la directive 2025/2450.

ARTICLE 18 – DIFFUSION, DÉPÔT ET PUBLICITÉ

La Direction s'engage à ce que le présent accord soit distribué à l'ensemble des DRH de Pôle et de Division ainsi qu'à l'ensemble des Responsables affaires sociales du Groupe afin que ceux-ci en assurent une diffusion au plus près des acteurs sociaux du Groupe.

Pour faciliter son appréhension et sa bonne application, une synthèse de cet accord établie par la Direction des affaires sociales sera jointe.

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties et pour être déposé à la DREETS ainsi qu'au greffe du Conseil de prud'hommes de Nanterre.

Liste des annexes :

- annexe n°1 : liste des sociétés contrôlées par VINCI et intégrées au périmètre du Comité d'Entreprise Européen ;
- annexe n°2 : liste des informations requises en cas de projet d'acquisition ;
- annexe n°3 : liste des informations requises en cas de projet de cession.

* * *

Fait à Nanterre, le 28 août 2026 en 20 exemplaires, dont chaque cosignataire en a reçu un après signature, un pour la Fédération Européenne des Cadres de la Construction (FECC), un pour la Fédération Européenne des Travailleurs du Bâtiment et du Bois (FETBB), un pour le conseil des prud'hommes de Nanterre (France) et deux exemplaires pour la DREETS de Nanterre (France).

Pour la Direction du groupe VINCI :

[Signature]

Pour le Groupe Spécial de Négociation :

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]