

ACCORD PORTANT CREATION DU COMITE D'ENTREPRISE EUROPEEN
--

Entre les soussignés :

LYRECO SAS,

Dont le siège social est sis Rue du 19 mars 1962 — 59770 MARLY, représentée par Monsieur XX, dûment habilité à ce titre.

Et

Le Groupe Spécial de Négociation, à l'issue d'un vote à la majorité de ses membres ayant voix délibérative, conformément aux dispositions de l'article L.2342-8 du Code du travail

Il est convenu ce qui suit :

Préambule :

Le Groupe est implanté depuis plusieurs années dans la plupart des Etats membres de l'Union Européenne. Cette internationalisation doit s'accompagner d'un dialogue social constructif et riche à l'échelle européenne, au-delà d'une simple réponse aux obligations légales en la matière.

Le présent accord a pour objet de définir, dans ce contexte, les règles de fonctionnement du Comité Européen LYRECO et fait office de règlement intérieur de cette instance.

Article 1— Champ d'application

Le périmètre du Comité Européen est défini par référence aux dispositions des articles L.2341-1 et suivants du Code du travail français.

Il est composé des sociétés du groupe établies dans un Etat membre de l'Union Européenne ou de l'Espace Economique Européen et qui y occupent des salariés permanents.

1.1. Etats membres concernés

La liste des Etats membres intégrés dans le périmètre du Comité Européen institué par le présent accord, au jour de sa signature, est précisée en annexe 1.

1.2. Sociétés concernées

Le présent accord s'applique à l'entreprise dominante située en France, à ses filiales françaises et à ses filiales situées sur le territoire des Etats précités, dès lors que le Groupe LYRECO exerce sur elle une influence dominante au sens de l'article L.2331-1 du Code du travail français.

La liste des Sociétés est annexée au présent accord (annexe 2).

1.3. Modifications du périmètre : entrée et sortie de sociétés

Toute Société qui cesse d'appartenir au Groupe quitte le périmètre du Comité Européen à cette date, sans autre formalité. Les mandats exercés par tout salarié de cette Société au sein dudit Comité deviennent alors purement et simplement caducs.

Lorsqu'une Société intègre le périmètre du Groupe tel que défini ci-dessus, elle est prise en compte pour la composition du Comité Européen dans les conditions fixées à l'article 2.2.1 du présent accord.

Les sorties ainsi que les entrées dans le Groupe de Sociétés entrant dans le périmètre du Comité Européen font l'objet d'une information du Comité Européen dans le cadre de la réunion annuelle.

Article 2 — Composition du Comité Européen

Le Comité Européen est composé comme suit :

2.1. Délégation patronale

La délégation patronale est organisée de la façon suivante :

- le Chief Executive Officer du Groupe LYRECO
- le Chief Human Resources Officer du Groupe Lyreco
- le Chief Financial Officer du Groupe LYRECO
- une ou plusieurs personnes ayant voix consultative, choisies par la délégation patronale pour l'assister

La composition de la délégation patronale sera arrêtée, par elle-même, parmi les membres de droit visés ci-dessus en fonction des sujets à traiter.

2.2. Délégation salariale

2.2.1. Règles de calcul du nombre de membres du Comité Européen

Le nombre de représentants des salariés au Comité Européen est calculé lors de la mise en place, de l'examen annuel ou du renouvellement de l'instance, de la façon suivante :

2
RS. AB N A
CL TI N G
BTR

Les représentants des salariés sont désignés au sein d'un Etat ou de plusieurs Etats afin de mieux correspondre au découpage opérationnel du Groupe LYRECO en Europe.

3 sièges de représentants au Comité Européen pour la FRANCE, vu son poids important en nombre de salariés.

2 sièges de représentants au Comité Européen pour le BENELUX, qui est à l'origine conjointe de la demande de mise en place du Comité Européen

Un siège de représentant au Comité Européen pour la zone WISE (Royaume Uni et Irlande)

Un siège de représentant au Comité Européen pour la zone CASH (République Tchèque, Autriche, Slovaquie et Hongrie) et la POLOGNE

Un représentant au Comité Européen pour la zone IBERIQUE (Espagne et Portugal)

Une représentant au Comité Européen pour l'ITALIE

Un siège de représentant au Comité Européen pour la zone SCANDINAVIE (Danemark, Suède et Norvège) et la FINLANDE

Un siège de représentant au Comité Européen pour l'Allemagne

Le nombre maximal de membres titulaires siégeant dans l'instance est en tout état de cause fixé à 11.

2.2.2. Modification du nombre et de la répartition des sièges

La composition du Comité Européen fait l'objet d'un examen annuel, présenté en Comité Restreint ou en réunion plénière, afin de prendre en considération les changements intervenus dans la structure ou la dimension du Groupe.

En fonction de la situation constatée au 31 décembre de chaque année, la composition du Comité Européen pourra être revue, notamment si le Groupe LYRECO ouvre une filiale dans un Etat n'entrant pas aujourd'hui dans le champ d'application de l'accord.

RS. 3 N/A
NG AB 113
MT

Ainsi, les Etats qui se verraient attribuer un ou plusieurs sièges désigneront leurs représentants dans les meilleurs délais. Les nouveaux membres prendront leurs fonctions au 1^{er} mai de l'année de leur désignation et ce, pour la durée du mandat restant à courir.

La perte pour un Etat d'un ou plusieurs sièges emporte, de plein droit et sans formalité, la cessation du mandat de représentant de cet Etat à effet immédiat.

2.2.3. Règles de désignation des membres

2.2.3.1. Composition de chaque délégation nationale

Les représentants des salariés doivent obligatoirement être membres du personnel de l'une des sociétés du Groupe comprises dans le périmètre du présent accord et, lorsqu'une représentation du personnel constituée existe, ils doivent y détenir un mandat électif ou syndical, conformément à la législation et aux règles applicables dans l'Etat concerné. En cas de perte du mandat électif ou syndical local, le mandat au Comité Européen deviendra immédiatement caduc. Si un pays ou une zone n'est plus représentée au Comité Européen de ce fait, il sera procédé à une nouvelle désignation au sein de celui ou celle-ci.

Au sein de chaque Etat ou zone, en application de la législation et des règles en vigueur localement, les Directions et les représentants du personnel le cas échéant établissent les modalités de désignation des membres du Comité. Pour les zones regroupant plusieurs Etats ayant des modalités de désignation différentes, à défaut d'accord trouvé, il sera fait application d'une modalité de désignation par défaut des membres du Comité, à savoir une élection directe par les salariés.

Un document de synthèse, mise à la disposition des membres du Comité, rappelle pour chaque pays les modalités d'élection ou de désignation des représentants au Comité Européen.

Les membres devront être tous désignés au plus tard dans les trois mois qui suivent la date d'approbation de l'accord par le Groupe Spécial de Négociation et, ensuite, à chaque renouvellement de l'instance.

2.2.3.2. Composition de la délégation française

Les parties au présent accord conviennent que les sièges de la délégation française soient répartis sans notion de collège entre les organisations syndicales représentatives au niveau des entreprises, sur la base des effectifs et résultats des dernières élections aux comités d'entreprise, arrêtés au 31 décembre de l'année qui précède sa mise en place ou son renouvellement.

Les organisations syndicales désignent leurs représentants parmi les membres titulaires ou suppléants des comités d'entreprise des Sociétés du Groupe ou les représentants syndicaux auprès de ces mêmes instances.

La répartition des sièges se fera conformément aux dispositions du Code du travail en fonction du nombre de sièges obtenus aux dernières élections par les organisations syndicales représentatives. En cas de carence de désignation par une organisation syndicale ayant le droit à un ou plusieurs sièges, le siège sera réattribué à l'organisation syndicale suivante en nombre de sièges obtenus.

2.2.3.2. Composition de la délégation pour le BENELUX

Les parties au présent accord conviennent que les sièges de la délégation Benelux sont répartis entre les organisations syndicales représentatives au niveau des entreprises, sur la base des effectifs et résultats des dernières élections aux comités d'entreprise, arrêtés au 31 décembre de l'année qui précède sa mise en place ou son renouvellement.

Les organisations syndicales désignent leurs représentants parmi les membres titulaires ou suppléants des comités d'entreprise des Sociétés du Groupe ou les représentants syndicaux auprès de ces mêmes instances.

Pour la mise en œuvre du présent article, les collèges sont au nombre de deux : 1/ Ouvriers et 2/ Employés

2.2.4. Durée des mandats

La durée des mandats des membres de la délégation salariale est fixée à 4 ans, le premier cycle commençant à courir à la date de la réunion constitutive de l'instance. Les parties conviennent de réaliser un bilan du fonctionnement de l'instance après 2 ans de mandat, se réservant le droit de revoir le contenu du présent accord à cette échéance.

Article 3 - Attributions du Comité Européen

3.1. Attributions générales

Le Comité Européen est une instance d'information, d'échanges de vues et de dialogue sur les questions économiques, financières et sociales qui, en raison de leur caractère transnational et de leur importance stratégique, méritent d'être abordées à l'échelon européen.

En ce sens, le Comité Européen a vocation à traiter uniquement des questions qui intéressent directement ou indirectement au moins deux Etats.

Le Comité Européen ne se substitue pas aux instances représentatives des Sociétés comprises dans son champ d'application. Il ne saurait donc porter atteinte aux prérogatives de ces dernières ni faire double emploi avec celles-ci.

Les notions d'information et d'échange de vues s'entendent au sens des dispositions de l'article 2.f. de la directive européenne 2009/38 du Parlement Européen et du Conseil et non au sens des lois françaises.

Les attributions du Comité Européen sont valablement exercées en formation plénière ou en formation restreinte, dans les conditions définies au présent accord.

Le Comité Européen pourra valablement émettre un commentaire sur les sujets qui lui seront présentés en formation plénière ou en formation restreinte. Les consultations nécessaires au niveau local ne sont pas remises en cause.

3.2. Informations sur la marche générale du Groupe en Europe

Les informations communiquées aux membres du Comité Européen à l'occasion de la réunion plénière annuelle portent notamment sur la structure du Groupe en Europe, sa situation économique et financière, l'évolution probable de ses activités, la production et les ventes, la situation et l'évolution probable de l'emploi, les investissements, les changements substantiels concernant l'organisation, l'introduction de nouvelles méthodes de travail ou de nouveaux procédés de production, les transferts de production, les fusions, la réduction de la taille ou la fermeture d'entreprises, d'établissements ou de parties importantes de ceux-ci et les licenciements collectifs.

Le comité d'entreprise Européen reçoit également communication du compte rendu de la réunion plénière annuelle du comité de groupe Français.

3.3. Comité Restreint

Le Comité restreint est l'interface entre la délégation patronale du Groupe et les membres de la délégation salariale. A ce titre, notamment, il informe les membres de la délégation salariale des échanges intervenus avec la Direction par le biais de compte rendu. Il assure ainsi la continuité du dialogue social au niveau européen.

Le Comité restreint est mis en place au cours de la première réunion constitutive et à chaque renouvellement de l'instance. Les membres du Comité restreint sont élus à la majorité des membres de la délégation salariale présents.

6 NA
AB
NG IT
BTR

Ce comité comprend 5 membres, élus parmi les membres titulaires, dont le Secrétaire et le Secrétaire adjoint du Comité Européen.

Pour le premier mandat des membres du Comité Européen, les signataires précisent que les membres du Comité restreint seront des représentants de la France et du BENELUX, ceux-ci étant à l'origine de la démarche de mise en place de cette instance et ceci, sans préjudice des dispositions de l'article 4.2.2 ci-dessous qui prévoit la présence de représentant d'un autre pays en cas de réunion suite à des circonstances exceptionnelles concernant ce pays.

Article 4 — Réunions

4.1. Réunions plénières annuelles

Le Comité Européen se réunit une fois par an sur convocation de la délégation patronale.

Les membres de l'instance reçoivent par voie électronique, avec l'ordre du jour, les informations portant sur la marche générale du Groupe en Europe visées à l'article 3.2.

Chaque réunion plénière du Comité Européen peut être précédée d'une réunion préparatoire et/ou suivie d'une réunion post plénière. Le temps total passé en réunion (préparatoire et post-plénière) ne peut, en tout état de cause, excéder une durée de 8 heures.

La délégation patronale est informée par le Secrétaire, au plus tard trois semaines avant la date arrêtée pour la réunion plénière, du choix retenu par les membres du Comité pour le positionnement de ce deux demi-journées.

4.2. Réunion exceptionnelle du Comité restreint

4.2.1. Circonstances exceptionnelles de nature transnationale

En cas de circonstances exceptionnelles de nature transnationale, le Comité Restreint est réuni sur convocation de la délégation patronale afin de procéder à un échange de vues et d'informations.

Les circonstances transnationales conduisant à l'organisation d'une réunion exceptionnelle sont caractérisées par l'un ou l'autre des hypothèses suivantes :

- o La survenance d'un évènement exceptionnel et transnational ayant des conséquences qui affectent considérablement les intérêts des salariés en Europe, notamment en cas de licenciements collectifs importants ou, lorsque cet évènement affecte de manière significative les effectifs, la structure du Groupe ou son organisation au niveau européen.

7
RS. AB NA
NG
CL TT

L'influence significative sur les effectifs s'entend comme affectant collectivement au moins 10% des effectifs et 100 salariés dans chacun des pays concernés et, en tout état de cause, plus de 10% des effectifs de la zone concernée.

- La survenance d'un évènement exceptionnel (ex : développement par croissance externe) dont l'importance économique et financière sur une ou plusieurs entités implantées dans au moins deux Etats représente plus de 10% de l'EBIT du groupe de l'année précédent.
- Lorsque des « circonstances exceptionnelles ou des décisions » affectant « considérablement les intérêts des salariés » interviennent, le comité d'entreprise européen doit en être informé. Une réunion peut alors se tenir, à sa demande. Il doit alors être informé et consulté sur les mesures affectant les intérêts de salariés. Il s'agit, à titre d'exemple, des cas de fermetures d'entreprises ou d'établissements ou encore de licenciement collectifs.

4.2.2. Tenue des réunions exceptionnelles

Les réunions exceptionnelles du Comité Restreint se tiennent, sauf cas de force majeure, avant la mise en œuvre des changements résultant des circonstances exceptionnelles telles que définies au présent article.

Si un pays concerné par des circonstances exceptionnelles au sens du présent accord n'est pas représenté au sein du Comité Restreint, le représentant de ce pays au Comité Européen pourra être invité à la réunion évoquant ces circonstances et pourra prendre part aux débats.

Pour assurer la réactivité de l'instance et en liaison avec le Secrétaire, les réunions exceptionnelles du Comité Restreint peuvent se tenir par conférences téléphoniques, visioconférences ou tout autre moyen de communication. Cela sera notamment le cas pour des événements soudains et inattendus ne permettant pas d'organiser une réunion physique.

Article 5 - Règles de fonctionnement du Comité

5.1. Présidence du Comité Européen

Le Comité Européen est présidé par le CEO, ou ses représentants.

5.2. Secrétariat du Comité Européen

Handwritten notes in blue ink:

- RS.
- BTR
- CL
- NT
- NA
- NG
- NT
- 8

Les membres de la délégation salariale du Comité Européen élisent en leur sein un Secrétaire et un Secrétaire adjoint lors de la première réunion, à la majorité des membres présents de la délégation salariale.

La majorité des membres présents de la délégation salariale peut également mandater le Secrétaire ou le Secrétaire adjoint, de manière ponctuelle ou permanente, en vue d'assurer la représentation du Comité Européen auprès de toute institution ou organisme extérieur.

5.3. Ordre du jour des réunions

L'ordre du jour des réunions est arrêté avec le Président ou son représentant, en concertation avec le Secrétaire, en tenant compte des éventuelles questions écrites recueillies par ce dernier auprès de la délégation salariale. Le secrétaire devra transmettre les questions à la délégation patronale un mois à l'avance. L'ordre du jour est adressé avec la convocation à l'ensemble des membres de l'instance dans un délai de 15 jours calendaires avant la réunion, sauf cas d'urgence justifiant la tenue d'une réunion dans les meilleurs délais.

La convocation et l'ordre du jour, accompagné le cas échéant de la documentation, sont adressés par voie électronique. Il est précisé que les informations visées à l'article 3.2 ci-dessus seront transmises avec l'ordre du jour.

5.4. Procès-verbaux

Le procès-verbal de chaque séance est établi par la délégation patronale qui le soumet au secrétaire pour observations et propositions, dans un délai de 2 mois maximum. Il est soumis à l'approbation conjointe de la délégation patronale et du Secrétaire, avant diffusion aux autres membres de l'instance.

5.5. Délibérations du Comité Européen

Sous réserve des dispositions de l'article 5.2, les décisions du Comité Européen (engagement de dépenses, recours à des experts extérieurs, etc.) sont adoptées à la majorité des membres de la délégation salariale, sur proposition du Secrétaire ou de son adjoint. Etant entendu que les frais de recours à un expert sont pris en charge par la société sous présentation de trois devis.

Article 6— Moyens matériels et financiers du Comité Européen et du Comité restreint

6.1. Remboursement des frais de voyage, de nourriture et de logement

L'ensemble des frais de séjour (logement et nourriture) et de déplacement engagés par les membres du Comité Européen pour assister aux réunions plénières ou restreintes sont à la charge de la société d'appartenance et gérés conformément aux règles ou usages en vigueur dans chacune de celles-ci.

Les Sociétés d'appartenance veilleront à ce qu'en aucun cas, les membres du Comité Européen ne supportent les frais de voyage et de séjour occasionnés par les réunions prévues au présent accord.

Afin de pouvoir communiquer et échanger des informations entre les réunions, les membres du CEE auront accès à des services de traductions et de communications (accès à internet, appels téléphoniques locaux et internationaux, webcam...)

6.2. Organisation des réunions

Les frais d'organisation des réunions plénières ou restreintes du Comité, les frais d'interprétariat, ainsi que les frais de traduction des documents remis par la délégation patronale sont à la charge du Groupe.

Le temps passé en réunion par l'ensemble des membres de l'instance est considéré comme temps de travail effectif et payé comme tel.

Les temps de déplacements pour se rendre aux réunions du Comité Européen et du Comité restreint seront considérés comme du temps de travail effectif et payé comme tel.

6.3. Crédit d'heures spécifique

Les membres du Comité Restreint bénéficient d'un crédit d'heures annuel de 120 heures par membre.

Ces crédits d'heures spécifiques s'ajoutent aux crédits d'heures dont bénéficient les membres du Comité Européen au titre de leurs mandats nationaux.

Le temps de déplacement pour assister à ces réunions, sur convocation de la délégation patronale, ne s'impute pas sur ces crédits d'heures. L'utilisation et le décompte des crédits d'heures sont suivis par la Société au sein de laquelle le représentant est employé.

Les membres du Comité Européen, ne faisant pas partie du Comité Restreint bénéficient d'un crédit d'heures annuel de 60 heures par membre.

Les frais occasionnés durant la prise de ces heures de délégation (déplacement, restauration, hébergement et autres) seront pris en charge par la société.

6.4. Formation des membres de la délégation salariale

Lors de la mise en place de l'instance et des renouvellements de celle-ci, la délégation patronale organise, après échange avec le Secrétaire, une formation au bénéfice des membres du Comité européen portant notamment sur :

la connaissance du Groupe et ses métiers

la réglementation sociale et juridique européenne

La formation sera prise en charge par le Groupe, l'organisme de formation sera choisi par la délégation salariale du comité restreint, sous présentation à la société de trois devis.

6.5. Langue officielle des échanges

Compte tenu de la diversité linguistique en Europe et des niveaux disparates en Anglais, le groupe prendra à sa charge les frais de traduction et d'interprétariat afin de faciliter la communication entre les membres de l'instance lors des réunions du comité d'entreprise européen.

Article 7 — Obligations des membres du Comité européen

Les membres du Comité européen ainsi que l'expert qui les assiste le cas échéant sont tenus à une obligation de confidentialité à l'égard des informations qui leur sont communiquées et identifiées comme telles. Cette obligation subsiste au-delà de la date de fin de leur désignation.

Article 8 — Durée, révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de quatre ans, à compter de sa signature. Il pourra être revu après 2 ans, à l'initiative de la Direction ou de la majorité des membres du Comité Européen. Il est ensuite renouvelé par tacite reconduction, pour des périodes successives de quatre ans, sauf dénonciation par l'une des parties six mois avant l'expiration de la période en cours.

La dénonciation pourra être faite par la délégation patronale ou par la majorité des membres du Comité Européen, se substituant au Groupe Spécial de Négociation. En cas d'absence d'accord au terme du préavis de six mois, l'accord initial poursuivra ses effets pendant une durée d'un an.

Un bilan du fonctionnement du Comité Européen est réalisé conjointement avec le Comité Restreint dans l'année précédant la date de renouvellement de l'accord. Il est présenté au Comité Européen au plus tard six mois avant l'échéance de l'accord.

Dans l'hypothèse où la directive n°2009/38/CE, telle que transposée dans le Code du travail français, viendrait à faire l'objet d'une révision, la délégation patronale et les membres du Comité Européen se réuniraient dans les six mois afin d'envisager les évolutions qu'il conviendrait d'apporter au présent accord.

Article 9 - Législation applicable et publicité

Le présent accord est régi par la loi Française (Articles L.2343-1) et suivants du code du travail qui encadre l'institution du CEE. Il sera déposé par la délégation patronale auprès de la DIRECCTE ainsi qu'au greffe du Conseil de Prud'hommes de Valenciennes.

Fait à Marly, le 09 Novembre 2018