ACCORD SUR LA CREATION D'UN COMITE EUROPEEN

AU SEIN DE BIOMERIEUX

ENTRE :

La Direction de la **Société bioMérieux SA**, dont le siège social est situé 376 chemin de l'orme, MARCY L'ETOILE (69280), représentée par Mme XXXX, Directrice des Ressources Humaines Groupe et par Mme XXXX, Directrice des Relations Sociales France,

Ci-après dénommée la « **Direction** »,

D'UNE PART,

ET :

Les membres du **Groupe Spécial de Négociation** constitué pour la transformation de bioMérieux SA :

Ci-après dénommé le « le **GSN** »,

D'AUTRE PART,

La Direction et le GSN seront ensemble dénommées les « **Parties** ».

Site de Marcy l'Etoile - 376 chemin de l'Orme – 69280 Marcy l'Etoile - France
Tél.: + 33 (0)4 78 87 20 00 - Fax: + 33 (0)4 78 87 20 90 - www.biomerieux.com
BIOMERIEUX SA au capital de 12 029 370 € - 673 620 399 RCS Lyon - Siege social: 376 chemin de l'Orme - 69280 Marcy l'Etoile - France

Table des matières

PREAMBULE 3
ARTICLE 1 – PERIMETRE DU COMITE EUROPEEN 4
1-1 Champ d'application 4
1.2 Modification du périmètre du Comité Européen 5
A – Sortie du Groupe 5
B – Entrée dans le Groupe 5
ARTICLE 2 – COMPOSITION DU COMITE EUROPEEN 5
2-1 Représentants de la Direction 6
2-2 Représentants des salariés 6
A – Nombre de sièges et répartition 6
B – Évolutions des effectifs et conséquences 7
C - Modalités de désignation des représentants 7
ARTICLE 3 – LE SECRETAIRE DU COMITE EUROPEEN 8
ARTICLE 4 – STATUT DES MEMBRES DU COMITE EUROPEEN 9
ARTICLE 5 – ATTRIBUTIONS ET FONCTIONNEMENT DU COMITE EUROPEEN 10
5-1 ATTRIBUTIONS DU COMITE EUROPEEN 10
A – Champ de compétence du comité européen 10
B – Attributions informatives 10
C – Attributions consultatives 11
5-2 FONCTIONNEMENT DU COMITE EUROPEEN 11
A – Réunions 11
B – Convocation et ordre du jour des réunions ordinaires et extraordinaires 12
C – Tenue des réunions, communication et comptes rendus 12
D – Comité Restreint 13
E – Langue 13
ARTICLE 6 – MOYENS DU COMITE EUROPEEN ET DE SES MEMBRES 14
A – Organisation matérielle des réunions et prise en charge des frais engendrés 14
B – Recours à des experts 14
C- Formation 15
ARTICLE 7 – CONFIDENTIALITE 15
ARTICLE 8 – COMMUNICATION 15
ARTICLE 9 – LOI APPLICABLE ET JURIDICTION COMPETENTE 16
ARTICLE 10 – DUREE DE L'ACCORD 16
ARTICLE 11 – REVISION DE L'ACCORD 16
A- Cas dans lesquels l'accord pourrait être renégocié 16
B- Procédure de renégociation 17
ARTICLE 12 – DENONCIATION DE L'ACCORD 17
ARTICLE 13 – DISPOSITIONS FINALES 18
Annexe 1 : Liste des entités couvertes 20
Annexe 2 : Répartition des sièges par pays 21

PREAMBULE

Pour la bonne lecture du présent accord il est rappelé que l'utilisation du masculin (exemple : collaborateur, salarié) n'est choisie que pour une fluidité d'écriture et de lecture, en aucun cas pour exclure la population féminine de l'entreprise. Cette utilisation inclut en effet l'ensemble des salariés et des salariées.

1. bioMérieux SA, société mère du groupe bioMérieux (la « **Société** » ou « **bioMérieux SA** »), est présente, au jour de la signature du présent accord, dans 16 pays de l'Union Européenne et 46% de ses effectifs sont occupés au sein de cet espace.

Historiquement, bioMérieux SA cultive une tradition d'échanges et de dialogue avec les institutions représentatives du personnel.

Ainsi, dès le 8 juillet 2008, un « accord relatif à la création d'une Instance de Dialogue Européen » (IDE) exprimait une volonté commune de ses signataires d'étendre les pratiques de dialogue social du groupe au niveau européen.

L'Instance de Dialogue Européen est devenue le Comité d'Entreprise Européen (CEE) à compter d'octobre 2010.

À l'issue de cette première négociation, un accord de création du Comité d'Entreprise Européen a été signé le 28 octobre 2011 pour 5 ans. Un nouvel accord relatif au Comité d'Entreprise Européen a ensuite été conclu le 7 juin 2017 expirant le 1er avril 2022.

Le Comité d'Entreprise Européen s'est révélé être une instance particulièrement dynamique permettant aux représentants des salariés de se réunir deux fois par an pour discuter de la situation de la Société ainsi que de ses projets et perspectives.

Convaincue qu'un tel dialogue favorise le développement harmonieux du groupe, bioMérieux SA a souhaité poursuivre cette construction et renforcer le caractère transnational de sa représentation.

2. En février 2021, la Société a initié un processus de consultation auprès des représentants du personnel européen et français compétents dans la perspective de l'adoption, par voie de transformation, de la forme de société européenne (*Societas Europaea*) (la « **SE** ») et ainsi se doter d'un socle réglementaire homogène au sein de l'ensemble de l'Union Européenne, plus cohérent avec son implantation en Europe. Cette transformation traduit la volonté de bioMérieux SA et de ses filiales de marquer l'influence grandissante du groupe en Europe et ainsi affirmer son identité internationale.

Le statut de la SE a été introduit par le Règlement européen n° 2157/2001 du 8 octobre 2001 et par la Directive n°2001/86/CE du 8 octobre 2001 complétant le statut de la société européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs (la « **Directive SE** »), transposée en France par la loi n°2005-842 du 26 juillet 2005.

Conformément à la Directive SE et à sa transposition en droit français, cette transformation doit être précédée de la mise en place d'une instance de représentation du personnel au niveau européen. À cet effet, un Groupe Spécial de Négociation (« **GSN** »), composé de représentants du personnel des pays européens dans lequel bioMérieux SA emploie des salariés, a été constitué.

Dans ce contexte, les Parties se sont réunies les 21 juillet, 24 septembre, 15 octobre, 22 novembre 2021, 11 et 19 janvier 2022, afin de négocier le présent accord portant sur les modalités de l'implication des salariés au sein de la SE, notamment les conditions de mise en place et de fonctionnement d'un organe de représentation des salariés au sein de la SE que les Parties ont fait le choix d'appeler le « **Comité Européen** » (ci-après désigné le « **Comité Européen** » ou le « **Comité** »).

3. Or, compte tenu de la difficulté de la mise en œuvre d'un tel projet dans les filiales, liée à la mise sur le marché des produits bioMérieux SE et non plus bioMérieux SA, le Comité de Direction a pris la décision, en mai 2022, d'annuler le projet de transformation.

4.Malgré l'arrêt du projet, les parties, sensibles au dialogue social, ont souhaité conserver une instance européenne et lui appliquer les avancées négociées dans le présent accord.

Ainsi le présent accord a pour vocation à créer un Comité Européen, dans la continuité des Comités d'Entreprises Européen, présents depuis de nombreuses années au sein de bioMérieux.

5. Les Parties affirment leur attachement à la liberté d'expression, au respect de l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi qu'au respect de la diversité des parcours professionnels et des expériences. Elles veilleront à la qualité et à l'efficacité des débats au sein du Comité Européen.

Les pays européens apprendront à se connaître pour travailler ensemble, suivant leurs pratiques légales et réglementaires, et à favoriser les échanges d'expériences entre les représentants des salariés des différents pays correspondant aux critères du périmètre du présent accord, pour accompagner le développement du groupe dans le respect de ses collaborateurs et en anticipant les changements.

Avec une volonté forte et partagée de s'inscrire dans la continuité du Comité d'Entreprise Européen pré existant, les Parties ont convenu et arrêté ce qui suit :

ARTICLE 1 – PERIMETRE DU COMITE EUROPEEN

1-1 Champ d'application

Le présent accord concerne bioMérieux SA et toutes les filiales de cette dernière situées dans les pays membres de l'Union Européenne ou de l'Espace Économique Européen (le « **Groupe bioMérieux** » ou le « **Groupe** »).

Ce périmètre comprend, à la date de signature du présent accord, les 16 pays suivants :

- Allemagne
- Autriche
- Belgique
- Danemark
- Espagne
- Finlande
- France
- Grèce
- Hongrie
- Italie
- Norvège
- Pays Bas
- Pologne
- Portugal
- République Tchèque
- Suède

La liste des entités du Groupe couvertes par le présent accord à la date de sa conclusion figure en Annexe 1.

1.2 Modification du périmètre du Comité Européen

A – SORTIE DU GROUPE

En cas de sortie du Groupe d'une entité (ou en cas de sortie de l'Union Européenne ou l'Espace Économique Européen d'un État dans lequel existe une entité du Groupe), il est convenu que celle-ci sortira simultanément du périmètre du présent accord. Le (ou les) éventuel(s) représentant(s) du Comité Européen appartenant aux effectifs de cette entité perd(ent) automatiquement son/leurs mandats.

B – ENTREE DANS LE GROUPE

En cas d'entrée dans le Groupe d'une entité (par le biais d'acquisition ou de création d'une nouvelle entité notamment) située dans un État membre de l'Union Européenne ou de l'Espace Économique Européen, (ou en cas d'intégration dans l'Union Européenne ou l'Espace Économique Européen d'un nouvel État dans lequel existe une entité), il est convenu que les dispositions relatives au franchissement des seuils d'effectif prévues à l'article 2.2.B du présent accord s'appliqueront.

ARTICLE 2 – COMPOSITION DU COMITE EUROPEEN

Le Comité Européen est composé de représentants de la Direction et de représentants des salariés dans les conditions ci-après définies.

2-1 Représentants de la Direction

Le Comité Européen est présidé par le représentant de la direction de la Société pris en la personne du Directeur des Ressources Humaines Groupe ou d'un mandataire désigné par le Directeur des Ressources Humaines Groupe au sein de la Société (le « Président »). Le Président est assisté du Directeur des relations sociales de la bioMérieux SA ou de son représentant.

Selon les nécessités d'information des représentants des salariés sur des sujets spécifiques, le Président pourra convier aux réunions des représentants additionnels, notamment des :

- Représentants de Ressources Humaines locaux, de clusters ou de filiale ;
- Membres du Comité de Direction ou N-1 ;
- Représentants de fonctions globales.

2-2 Représentants des salariés

A – NOMBRE DE SIEGES ET REPARTITION

Le nombre de sièges attribués à chaque pays est réparti en fonction du pourcentage que représente son effectif sur l'effectif total[1] :

Pourcentage de l'effectif par pays par rapport à l'effectif total des entités couvertes par le présent accord	**Nombre de siège(s)**
• Pays dont l'effectif est inférieur à **4%** de l'effectif total	**1**
• Pays dont l'effectif représente au moins **4% et moins de 20%** de l'effectif total	**2**
• Pays dont l'effectif représente au moins **20% et moins de 30%** de l'effectif total	**3**
• Pays dont l'effectif représente au moins **30% et moins de 40%** de l'effectif total	**4**
• Pays dont l'effectif représente au moins **40% et moins de 50%** de l'effectif total	**5**
• Pays dont l'effectif représente au moins **50%** de l'effectif total	**6**

Le Comité Européen comprend donc entre un (1) et six (6) siège(s) par pays présent dans le périmètre de l'accord, dans la limite globale de 30 sièges.

S'il survenait que, par application des règles de répartition ci-dessus, ce plafond soit atteint, les membres du Comité Européen redéfiniraient par avenant au présent accord la répartition du nombre de siège(s) entre chaque pays.

[1] On entend par effectif total, l'effectif de l'ensemble des sociétés entrant dans le périmètre du présent accord. Les effectifs par pays sont décomptés conformément à la loi applicable dans le pays concerné.

La répartition des sièges des représentants des salariés entre les différents pays couverts pour la première mandature figure en Annexe 2.

B – ÉVOLUTIONS DES EFFECTIFS ET CONSEQUENCES

Les effectifs des entités couvertes par le présent accord font l'objet d'un examen annuel par la Direction au 31 décembre de chaque année, afin de rendre compte des éventuelles évolutions intervenues au sein du Groupe au cours de l'année civile achevée. À cette fin, la Direction fournit chaque année au Comité Européen lors de la première réunion, les effectifs des entités du Groupe au 31 décembre et met en évidence le cas échéant, les modifications substantielles des effectifs.

Si, dans le cadre de cet examen annuel, une modification substantielle des effectifs, entrainant le franchissement pendant plus de six (6) mois consécutifs au cours de l'année civile de l'un des seuils indiqués à l'article 2.2.A du présent accord, était constatée, le nombre de représentants du pays concerné serait modifié de la manière suivante :

- En cas de franchissement d'un seuil à la hausse : en application des seuils définis à l'article 2.2.A du présent accord, un ou plusieurs sièges supplémentaires seront attribués au pays concerné, qui pourra alors désigner un ou plusieurs membres supplémentaires par application des modalités prévues à l'article 2.2.C du présent accord et dans les meilleurs délais, afin que le mandat de ces nouveaux membres puisse prendre effet lors de la prochaine réunion du Comité Européen. Les membres nouvellement désignés dans ce contexte n'exerceront leur mandat que pour la durée restant à courir jusqu'au prochain renouvellement du Comité Européen ;

- En cas de franchissement d'un seuil à la baisse : en application des seuils définis à l'article 2.2.A du présent accord, un ou plusieurs sièges seront supprimés avant la prochaine réunion du Comité Européen, qui entérinera cette suppression au cours de la réunion. Les modalités selon lesquelles seront désignés le ou les représentants des salariés dont le mandat prendrait fin par anticipation seront définies en concertation entre les représentants des salariés du pays concerné. À défaut d'accord il est convenu que prendront fin par anticipation le ou les mandats du ou des représentants élus avec le plus faible nombre de suffrage ou dont la désignation est intervenue en dernier dans l'ordre des désignations. L'éventuel mandat de membre suppléant attaché à ce ou ces représentants prendra fin simultanément.

Par exception, les Parties conviennent de ne procéder à aucun ajustement du nombre de sièges au titre de l'évolution des effectifs, au cours de l'année où les mandats arrivent à échéance.

C - MODALITES DE DESIGNATION DES REPRESENTANTS

Le Comité Européen est composé de membres de droit issus de la Société et de ses filiales couvertes par le présent accord.

Les membres de droit sont désignés conformément aux dispositions nationales applicables dans leurs États respectifs (élection au sein du comité d'entreprise local, élection par les

salariés en l'absence de représentants du personnel, désignation par les délégués syndicaux des syndicats représentatifs, etc.,) et au regard du nombre de sièges attribués par pays.
Par exemple en France : ce sont les organisations syndicales de salariés qui désignent leurs représentants parmi leurs élus aux comités sociaux et économiques ou leurs représentants syndicaux.

S'agissant de la première mandature : les processus de désignation des représentants des salariés seront initiés dans les filiales dès la signature du présent accord, de sorte à ce que les nouveaux membres soient désignés au plus tard 15 jours avant la première réunion de l'année 2023 qui sera la première réunion du nouveau Comité Européen. À cette fin, un calendrier prévisionnel des dates de réunions de l'année, sera adressé à la DRH EME, afin que les désignations puissent être organisées dans les meilleurs délais.

Pour la première mandature et les suivantes, les désignations seront entérinées lors de la 1ère réunion qui suit leur organisation. Cette date déterminera ainsi la date de début de mandat des personnes désignées.

Les désignations devront autant que possible :
- respecter la parité femmes – hommes
- tenir compte de la diversité des activités du Groupe.

Les pays comptant un seul membre de droit pourront désigner un suppléant dans les mêmes conditions que le titulaire. Les suppléants ne participeront aux réunions qu'à la condition de remplacer le titulaire empêché.

En outre, des représentants du personnel appartenant aux filiales européennes situées hors de l'Union Européenne ou de l'Espace Économique Européen de la zone de management du Groupe, pourront ponctuellement être invités sur proposition du secrétaire (« **Représentants Invités** »).

Les Représentants Invités participent aux échanges, mais ne prennent pas part au vote lorsqu'il est requis.

Les membres de droit et les Représentants Invités appartiennent obligatoirement aux effectifs de la Société ou de l'une de ses filiales couvertes par le présent accord.

ARTICLE 3 – LE SECRETAIRE DU COMITE EUROPEEN

Lors de sa première réunion et à chaque renouvellement du Comité Européen, les membres de droit désignent un secrétaire et un secrétaire suppléant du Comité Européen. Le secrétaire suppléant remplace le secrétaire titulaire en cas d'absence ou d'indisponibilité.

Le secrétaire doit être issu du pays disposant de l'effectif le plus important, soit, à la date de conclusion du présent accord, la France. Le secrétaire suppléant ne doit pas nécessairement être issu de ce même pays. Afin de favoriser l'échange entre les pays, les Parties encouragent

les membres du Comité Européen à choisir un secrétaire et un secrétaire suppléant dans deux pays différents.

Le secrétaire est désigné à la majorité absolue des membres de droit présents, par un vote à bulletin secret (ou autre modalité décidée en début de séance par la majorité des membres présents) lors de la première réunion du Comité Européen.

Le mandat de secrétaire pourra être révoqué si la majorité absolue des membres de droit présents et représentant la majorité des effectifs le décide par un vote à bulletin secret (ou autre modalité décidée en début de séance par la majorité des membres présents).

La durée du mandat du secrétaire est égale à la durée de son mandat de membre du Comité Européen.

Le secrétaire assure une coordination entre les membres issus des entités du Groupe représentées au Comité Européen, notamment à travers l'échange d'information.

Il est responsable du fonctionnement du Comité Européen et, à ce titre, conjointement avec le Président et/ou le Directeur des relations sociales :

- fixe les dates des réunions,
- les organise,
- en établit l'ordre du jour, et
- communique toutes informations utiles aux membres du Comité.

Entre les réunions ordinaires, le cas échéant, il est tenu informé prioritairement par la Direction et le Président.

Le secrétaire est chargé de la rédaction d'un compte rendu succinct des réunions. Il est pour cela aidé par un prestataire, payé par la Société.

Il bénéficie de soixante (60) heures de délégation par an, rémunérées comme temps de travail, pour l'exécution de ses prérogatives. Il peut céder 20 heures à son secrétaire adjoint.

ARTICLE 4 – STATUT DES MEMBRES DU COMITE EUROPEEN

À l'exception des cas de fin par anticipation ou de désignation intervenant en cours d'une période de mandat, le mandat des membres du Comité Européen est d'une durée de cinq (5) ans débutant à la date d'effet de leur désignation.

La date d'effet de la désignation est la date de la première réunion plénière ordinaire du Comité Européen au titre de l'année civile au cours de laquelle la désignation est entérinée.

Si un événement rend impossible la poursuite du mandat d'un membre jusqu'à son terme (démission, licenciement, décès, perte de la qualité de membre d'une instance locale, perte de

mandat syndical …), un nouveau membre sera élu ou désigné selon la procédure prévue à l'article 2.2 du présent accord.

La Société et ses filiales facilitent l'exercice des responsabilités des membres dans le respect des différentes législations nationales.

Les membres du Comité Européen sont reconnus comme tels par les Sociétés ou sites auxquels ils appartiennent de manière à ce qu'ils puissent exercer leur mandat dans de bonnes conditions.

ARTICLE 5 – ATTRIBUTIONS ET FONCTIONNEMENT DU COMITE EUROPEEN

5-1 ATTRIBUTIONS DU COMITE EUROPEEN

A – CHAMP DE COMPETENCE DU COMITE EUROPEEN

Le Comité Européen est compétent pour connaître des questions transnationales relatives aux activités européennes du Groupe.

Au sein du périmètre géographique du présent accord, sont considérées comme des questions transnationales, les questions qui concernent l'ensemble des entreprises du Groupe, ou au moins deux (2) entreprises du Groupe situés dans deux (2) États membres différents.

B – ATTRIBUTIONS INFORMATIVES

L'existence du Comité Européen doit favoriser une communication d'informations sur les orientations stratégiques du Groupe et sur les activités des filiales situées au sein de l'Union Européenne et de l'Espace Économique Européen, même si celles-ci ne sont pas représentées. Il a également pour mission de favoriser les échanges d'expériences entre les représentants des salariés des pays européens entrant dans le périmètre du présent accord.

Aussi, le Comité Européen est informé chaque année sur la structure, l'activité, les résultats, l'emploi (y compris les aspects « sécurité » et « santé au travail ») et les perspectives de bioMérieux au sein de l'Union Européenne et de l'Espace Économique Européen.

Ces informations sont transmises aussi souvent que nécessaire et au moins une fois par an au Comité Européen.

En cas particulier d'offre publique d'achat et/ou d'échange, initiée par la Société ou visant la Société, le Comité Européen sera réuni dans les meilleurs délais suivant l'annonce de l'offre en vue d'en être informé.

C – ATTRIBUTIONS CONSULTATIVES

Le Comité Européen est le lieu d'un dialogue social riche, permettant le cas échéant, la consultation de ses membres.

Dans son champ de compétences défini à l'article 5.1.A du présent accord, le Comité Européen est consulté, en cas de circonstances exceptionnelles affectant considérablement l'emploi ou les conditions de travail des salariés d'au moins deux (2) pays représentés au sein du Comité et représentant au moins 2 % de l'effectif de chacun de ces pays (notamment en cas de délocalisation, de fermeture d'entreprise, ou de licenciement collectif). Il peut également être consulté en application de dispositions légales impératives.

La consultation consiste alors en une présentation par la Direction du projet soumis à la consultation et en la remise d'un avis des membres du Comité Européen au cours de la réunion, qui sera ainsi retranscrit dans le compte rendu.

Le Comité Européen peut, lors de cette réunion, désigner un expert dans les conditions prévues à l'article 6-B pour l'assister dans l'analyse du projet qui lui est soumis. Dans cette hypothèse, une seconde réunion se tient dans le mois suivant la première réunion. Au cours de cette seconde réunion l'expert présente son rapport et le Comité Européen exprime son avis.

L'avis du Comité Européen doit alors être rédigé par le secrétaire et transmis à la Direction dans les quinze (15) jours suivant la tenue de la réunion.

5-2 FONCTIONNEMENT DU COMITE EUROPEEN

A – REUNIONS

- **Réunions ordinaires**

Le Comité Européen se réunit au moins trois (3) fois par an (préférentiellement au mois de mars, juin et octobre).

A l'occasion de ces réunions ordinaires, sont présentés le bilan de l'année écoulée et les perspectives de l'année à venir, l'application de la stratégie, l'emploi et les résultats du Groupe, ainsi que tout autre sujet pertinent intéressant l'ensemble des entités du Groupe.

Ces réunions plénières sont précédées d'une réunion préparatoire qui, en principe, se tient la veille.

Les membres du Comité Européen peuvent organiser une réunion de débriefing suite à la réunion plénière lorsque cela est nécessaire (réunion présentielle ou conférence téléphonique).

A l'occasion des réunions plénières, la visite d'un secteur (par exemple un nouveau secteur) du site d'accueil peut être organisée.

Les réunions se déroulent principalement en France. Néanmoins, sur proposition de la Direction, une réunion plénière peut être organisée dans une autre filiale européenne. Dans ce cas, en complément de la réunion préparatoire, un moment du séjour est consacré à une visite de la filiale. En accord avec le/la directeur/directrice de la filiale, une rencontre peut être organisée avec les salariés ou leurs représentants.

- **Réunions extraordinaires**

Des réunions extraordinaires peuvent avoir lieu sur demande de la Direction ou d'au moins la moitié des membres du Comité Européen.

Dans ce second cas, la demande doit être adressée au secrétaire du Comité Européen qui la transmet à la Direction. Il y sera fait droit si la demande entre dans le domaine d'attribution du Comité Européen, tel que défini à l'article 5-1 du présent accord. La séance se déroule alors au plus tard un mois après la demande faite auprès de la Direction.

Quelle que soit l'origine de la demande, la séance pourra être plénière ou en Comité Restreint, avec l'accord du secrétaire. La visioconférence sera préférée à une séance en présentiel. Un compte-rendu est établi par le Secrétaire.

B – CONVOCATION ET ORDRE DU JOUR DES REUNIONS ORDINAIRES ET EXTRAORDINAIRES

Les dates des réunions sont fixées par le Président en concertation avec le secrétaire.

L'ordre du jour des réunions est arrêté et adressé aux membres avec convocation au plus tard :
- deux (2) semaines avant la séance en cas de réunion ordinaire
- une (1) semaine avant la séance en cas de réunion extraordinaire.

Un délai plus court peut-être arrêté d'un commun accord entre le secrétaire et le Président du Comité Européen en cas de circonstances le nécessitant.

En cas de consultation formelle inscrite à l'ordre du jour, les documents préparatoires des sujets traités sont, le cas échéant, transmis aux membres du Comité une (1) semaine au moins avant la séance.

En cas d'information, les présentations des intervenants sont transmises aux membres du Comité Européen au plus tard à l'issue de la réunion.

La convocation et l'ordre du jour sont adressés en français et en anglais.

C – TENUE DES REUNIONS, COMMUNICATION ET COMPTES RENDUS

Toutes les réunions, ordinaires ou extraordinaires, sont présidées par le Président ou son représentant.

Les présentations sont faites en français ou en anglais.

Dans la mesure du possible, il est fait appel à autant d'interprètes que de nationalités, afin que chaque membre puisse entendre et s'exprimer dans sa langue maternelle. Néanmoins, dès lors que l'ensemble des membres concernés est d'accord, une langue commune, telle que l'anglais, pourra être adoptée.

Sur demande justifiée, il pourra être fait appel à des interprètes lors des réunions préparatoires, bien que la direction encourage les membres à discuter entre eux en français ou en anglais, afin d'optimiser les formations proposées.

Lors des réunions, la Direction présente les sujets traités et répond aux questions posées par les membres du Comité concernant les sujets transnationaux fixés dans l'ordre du jour.

Le projet de compte rendu succinct est établi par le Secrétaire aidé d'un prestataire, financé par la Société.

En français et en anglais, ce projet est soumis à la lecture de la Direction et des membres du Comité Européen pour d'éventuelles modifications et pour approbation, de manière à être présenté à la traduction, dans la limite d'un mois et demi (1,5) suivant la réunion.

Les comptes rendus succincts seront traduits dans les langues de chaque pays représenté.

D – COMITE RESTREINT

Afin d'assurer une fluidité de l'information et la réactivité du Comité, un Comité Restreint pourra être institué, en accord entre le secrétaire et le Président du Comité Européen.

Dans ce cas, le Comité Restreint serait composé de quatre (4) membres titulaires : le/la secrétaire du Comité accompagné(e) de 3 membres du Comité Européen désignés par ce dernier.

Le Comité Restreint aurait pour rôle principal d'assurer la fluidité des échanges entre les membres du Comité Européen, notamment dans le cadre des réunions préparatoires et d'être porteur d'échanges et d'interactivité avec la Direction entre les réunions du Comité.

Ce Comité restreint ne pourrait en aucun cas rendre un avis.

E – LANGUE

Sans préjudice des dispositions légales applicables, les Parties conviennent que les deux langues de travail sont le français et l'anglais. Les documents de travail peuvent être communiqués dans les deux langues (anglais et français). Une traduction dans la langue maternelle peut toutefois être effectuée sur demande d'un membre du Comité.

ARTICLE 6 – MOYENS DU COMITE EUROPEEN ET DE SES MEMBRES

A – ORGANISATION MATERIELLE DES REUNIONS ET PRISE EN CHARGE DES FRAIS ENGENDRES

L'organisation matérielle des réunions (réservation de salle, convocation des interprètes, organisation des repas, traduction des procès-verbaux…) est à la charge financière de la Société.

Les frais de transport, d'hébergement et de séjour des membres du Comité Européen sont pris en charge par les filiales auxquelles ils sont rattachés. Celles-ci prendront en compte ces frais dans l'élaboration de leur budget.

Le temps de déplacement pendant le temps de travail, de présence aux réunions préparatoires et plénières est considéré comme du temps de travail effectif.

Afin d'échanger avec les autres membres du Comité Européen ainsi que les employés d'autres filiales, chaque membre dispose de son propre numéro de téléphone ouvert à l'international via l'application Teams, d'un accès à internet, d'un ordinateur pour les e-mails et d'un compte de messagerie professionnelle. Chaque filiale prend en charge ces coûts.

B – RECOURS A DES EXPERTS

Le recours à l'expertise doit rester exceptionnel et être strictement motivé par des sujets susceptibles d'affecter considérablement l'emploi ou les conditions de travail des salariés et justifiant la consultation des membres du Comité Européen dans les conditions prévues à l'article 5-1 C du présent accord.

La demande d'expertise, validée par la majorité des 2/3 des membres du Comité Européen, doit être adressée à la Direction par l'intermédiaire du Secrétaire.

Le coût de l'expertise est réparti entre les entités du Groupe faisant l'objet de celle-ci.

Le choix de l'expert, le périmètre de l'expertise (y compris donc les documents et informations qui seront fournis à l'expert) et le budget maximal dédiés aux honoraires de l'expert seront arrêtés en concertation avec la Présidence du Comité Européen. Les documents et informations qui seront fournis à l'expert seront en tout état de cause limités aux documents et informations existants et en lien direct avec l'objet de la consultation et dont la communication ne porte pas préjudice aux intérêts du Groupe (notamment au regard du caractère confidentiel de certaines informations).

C- FORMATION

Afin de favoriser les échanges entre membres du Comité Européen et de faciliter la compréhension lors de l'exercice de leurs missions, une formation en langue anglaise ou française pour les membres du Comité Européen est proposée.

Également, pour les membres désignés au Comité Européen mais ne détenant pas de mandat d'élus au sein de leur pays, une formation de 2 jours maximum sur la fonction d'élu peut être proposée.

Une demande doit être formulée à la Direction de bioMérieux, afin que chaque membre soit identifié et puisse être intégré à un parcours de formation adéquat.

Les formations sont initiées dans les meilleurs délais suivant leur demande.

La Direction détermine le ou les organismes dispensant la formation parmi des organismes de formation agréés et/ou mis en place dans le Groupe.

Le temps passé par les membres du Comité Européen lors de ces formations est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel.

Ces formations sont prises en charge par bioMérieux ou ses filiales.

ARTICLE 7 – CONFIDENTIALITE

Les membres du Comité Européen, les interprètes, le prestataire d'aide à la rédaction du procès-verbal, les invités, les experts, ainsi que toutes autres personnes susceptibles d'assister à une réunion, ne sont pas autorisés à révéler à des tiers les informations qui leur ont été expressément communiquées à titre confidentiel.

Cette obligation subsiste, quel que soit le lieu où se trouvent les personnes visées ci-dessus, même après l'expiration de leur mandat.

ARTICLE 8 – COMMUNICATION

8.1. Communication des comptes rendus :
Elle s'effectue par l'intermédiaire des Directions de filiale et des instances représentatives du personnel des filiales, par le biais de l'intranet ou par email et/ou affichage. La Direction organise la diffusion du compte-rendu afin qu'il soit accessible à l'ensemble des salariés de la Société, notamment les itinérants.

8.2. Communication quant à la promotion du Comité Européen :
Les membres du Comité Européen et notamment son Secrétaire, sont invités à faire la promotion de ce Comité, en accord avec la Direction, notamment par le biais du site intranet bob ou la diffusion de vidéos de témoignages.

8.3. Autres communications résultant des consultations formelles du Comité :
Dans le respect de l'article 7 du présent accord, les membres du Comité Européen peuvent informer les représentants du personnel des entités couvertes par le présent accord, ou directement les salariés à défaut de représentants, de la teneur et des résultats de la procédure de consultation mise en œuvre en application du présent accord.

Il appartient au Secrétaire du Comité Européen de préparer cette éventuelle communication et d'informer, au préalable, les Directions des filiales concernées.

La Direction de bioMérieux demandera, le cas échéant, aux directions des filiales des pays concernés de procéder aux diffusions nécessaires.

8.4. Partage des documents de travail :
Il est convenu la création d'un espace commun de partage (sur livelink à la date de signature du présent accord) où l'ensemble des comptes rendus et documents de travail sera déposé par la direction.
Chaque membre du Comité Européen aura un accès à cet espace dédié.

ARTICLE 9 – LOI APPLICABLE ET JURIDICTION COMPETENTE

Le présent accord est régi par la loi française.

En cas de différend, le litige sera porté devant la juridiction française compétente.

ARTICLE 10 – DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Son entrée en vigueur est subordonnée à la signature de la Direction et de la majorité absolue des membres du GSN, qui doit également représenter la majorité absolue des salariés des sociétés couvertes par le présent accord.

La date d'entrée en vigueur du présent accord est la date de la dernière signature.

ARTICLE 11 – REVISION DE L'ACCORD

A- CAS DANS LESQUELS L'ACCORD POURRAIT ETRE RENEGOCIE

Les Parties conviennent de faire le bilan de l'application du présent accord au terme de chaque mandature de 5 ans. Si cela s'avérait nécessaire eu égard à l'importance des points soulevés, la négociation en vue de la révision du présent accord serait ré ouverte.

Si une disposition du présent accord s'avérait invalide pour une raison quelconque, la validité de l'accord dans son ensemble n'en serait pas affectée. La disposition en cause serait alors

réputée non écrite ou serait traitée séparément afin d'être remise à jour, amendée ou supprimée sans altérer l'ensemble de l'accord ou sa validité.

Toute éventuelle adaptation de l'accord qui apparaitrait nécessaire ferait alors l'objet d'un avenant, qui suivra les mêmes règles de validité que le présent accord.

B- PROCEDURE DE RENEGOCIATION

La Direction peut décider d'entamer une renégociation du présent accord, de sa propre initiative ou à la demande écrite d'au moins 4 membres de droit du Comité. Dans ce dernier cas, la délégation demanderesse devra se composer d'au moins 1 membre issu de France, représentant ainsi le plus d'effectifs, et d'au moins 3 autres membres issus d'au moins 3 pays différents et représentant ensemble au moins 300 salariés.

L'accord de révision doit être signé conjointement par la Direction d'une part et par un nombre de membres du Comité Européen représentant plus de 50 % des effectifs.

Le Comité reste pleinement en activité durant ces phases de renégociation.

ARTICLE 12 – DENONCIATION DE L'ACCORD

L'accord peut être dénoncé par la Direction ou par des représentants des salariés lorsque la majorité absolue des membres du Comité Européen représentant plus de la moitié des effectifs du Groupe, au sein de l'Union Européenne et de l'Espace Économique Européen, le demande.

La dénonciation est notifiée à l'autre partie par lettre recommandée avec accusé de réception.

L'accord cessera alors de produire effet à l'expiration d'un délai de préavis de six (6) mois à compter de la réception de la notification écrite à l'autre partie.

Dans le mois qui suit la notification de la dénonciation, le Président du Comité Européen convoque les membres à une première réunion de négociation en vue d'élaborer un nouvel accord.

Si au terme du délai de préavis de six (6) mois, les Parties ne sont pas parvenues à un accord conclu par la Direction et par une majorité absolue des représentants des salariés au Comité Européen, représentant la majorité absolue des salariés des sociétés couvertes par le présent accord, le Président du Comité et la majorité absolue des membres représentant les salariés pourront convenir de proroger les effets de l'accord initial pendant une durée maximum d'un an.

Dans le cas où la négociation se révèlerait infructueuse, il serait fait application des dispositions légales en vigueur.

ARTICLE 13 – DISPOSITIONS FINALES

Le présent accord est diffusé aux salariés de chaque pays représenté par cette instance. Ils seront informés par voie d'affichage ou selon les moyens mis à disposition et notamment par mise à disposition dudit accord sur bob, l'intranet de la société.

L'accord est rédigé en français et en anglais et déposé auprès de chaque autorité compétente des pays représentés au Comité Européen. Dans le cas où les versions française et anglaise du présent accord pourraient être interprétées différemment, la version française prévaudra.

À charge pour les représentants du pays concerné de présenter, si nécessaire, à l'autorité compétente une traduction dans la langue du pays.

Fait à Marcy l'Etoile, le 16 janvier 2023

Pour la Direction de la société bioMérieux SA

Mme XXXX
Directrice des Ressources Humaines Groupe

Mme XXXX
Directrice des Relations Sociales

Les membres du Groupe Spécial de Négociation

Pour l'Allemagne
M. XXXX

M. XXXX

Pour l'Autriche
XXXX

Pour le Danemark
XXXX

Pour l'Espagne
XXXX

XXXX

Pour l'Italie
XXXX

Pour les Pays – Bas
XXXX

Pour la France

XXXX (CFDT)

XXXX (CFDT)

XXXX (CFDT)

XXXX (CFDT)

Annexe 1 : Liste des entités couvertes

Allemagne :
- bioMérieux Deutschland GmbH

Autriche :
- bioMérieux Austria GmbH

Belgique :
- bioMérieux Benelux S.A.

Danemark :
- bioMérieux Denmark ApS

Espagne :
- bioMérieux Espana s.a.

Finlande :
- bioMérieux Suomi Oy

France :
- bioMérieux S.A
- Mérieux Université, SNC

Grèce :
- bioMérieux Hellas S.A.

Hongrie :
- bioMérieux Hungária Kft.

Italie :
- bioMérieux Italia S.p.A.

Norvège :
- bioMérieux Norge AS

Pays-Bas :
- bioMérieux Benelux BV

Pologne :
- bioMérieux Polska Sp.Z.o.o
- bioMérieux SSC Europe Sp.Z.o.o

Portugal :
- bioMérieux Portugal Lda

République tchèque :
- bioMérieux CZ s.r.o

Suède :
- bioMérieux Sweden AB

Annexe 2 : Répartition des sièges par pays & par ordre alphabétique

Etat membre	Effectifs au 30 septembre 2022	Pourcentage de l'effectif total	Nombre de siège(s)
Allemagne	213	4,15%	2
Autriche	35	0,68	1
Belgique	60	1,17	1
Danemark	9	0,18	1
Espagne	212	4,13	2
Finlande	6	0,12	1
France	3986	77,75	6
Grèce	32	0,62	1
Hongrie	6	0,12	1
Italie	277	5,40	2
Norvège	3	0,06	1
Pays-Bas	20	0,39	1
Pologne	184	3,59	1
Portugal	44	0,86	1
République tchèque	14	0,27	1
Suède	26	0,51	1
TOTAL	5127	100 %	24