This document has been downloaded from www.irshare.eu
You can also file your documents. Come and join us !

Este documento se ha descargado de www.irshare.eu
También puede archivar sus documentos.

Dieses Dokument wurde von www.irshare.eu heruntergeladen
Sie können Ihre Dokumente auch speichem. Machen Sie mit !

Ce document a été téléchargé sur www.irshare.eu
Vous pouvez aussi déposer vos documents. Venez nous rejoindre !

ACCORD RELATIF AU COMITE D'ENTREPRISE EUROPEEN

PREAMBULE

En raison de l'implantation européenne du Groupe Valeo, et du développement du Droit Communautaire visant l'amélioration de l'information et de la consultation des salariés, la Direction du Groupe et les Partenaires Sociaux représentatifs au niveau Européen, dénommés ci-après les parties signataires, ont conclu un accord le 21 septembre 1999 relatif à la mise en place du Comité d'Entreprise Européen, ce texte a été modifié par avenant le 8 avril 2004 puis le 29 mai 2008 par la signature d'un nouvel accord. Les parties signataires ont décidé de faire évoluer ce texte par le présent accord afin de le mettre en conformité avec la Directive européenne 2009/38/CE du 06 mai 2009 transposée en droit français par l'ordonnance n°2011-1328 du 20 octobre 2011. Le Comité d'Entreprise Européen permet l'organisation d'un échange de vues et l'établissement d'un dialogue sans remettre en cause le rôle des différentes instances nationales existantes.

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION

Le périmètre du Comité d'Entreprise Européen ainsi mis en place, comprend dans les conditions et les Etats prévus aux articles L.2331-1 et L.2341-1, L.2341-2 et L.2341-3 du Code du Travail français :

- La Société Valeo, société dominante ;
- Et les Sociétés qu'elle contrôle ;

ARTICLE 2 - INCIDENCES DES MODIFICATIONS INTERVENANT DANS LE PERIMETRE DU GROUPE

2.1 SORTIE DU GROUPE

Les Sociétés et Etablissements sortent du périmètre du Comité d'Entreprise Européen dès lors qu'ils cessent de remplir les conditions prévues à l'Article 1 ci-dessus.

2.2 ENTREE DANS LE GROUPE

Les Sociétés et Etablissements qui postérieurement à l'entrée en vigueur du présent accord viendraient à remplir les conditions définies à l'article 1 seront inclus dans le Comité d'Entreprise Européen dans les trois mois de leur entrée dans le Groupe.

ARTICLE 3 - COMPOSITION DU COMITE D'ENTREPRISE EUROPEEN

Le Comité d'Entreprise Européen se compose :

- Du Chef de l'Entreprise dominante ou de son représentant, assisté de collaborateurs, dont le nombre, sauf circonstances particulières, ne peut être supérieur à deux.

- De Représentants du Personnel conformément aux règles définies ci-après :
  - Un Représentant du Personnel au titre de chacun des Etats définis à l'Article 1, dans lequel le Groupe compte un ou plusieurs Etablissements, sous réserve que l'Etat visé compte au moins 150 salariés sur un ou plusieurs de ses sites.
  - Des Représentants supplémentaires en proportion des effectifs occupés dans les Entreprises ou Etablissements des différents Etats, selon les modalités indiquées ci-après :
    - Un siège supplémentaire à l'Etat dans lequel se trouvent au moins 10% des effectifs du périmètre.
    - Deux sièges supplémentaires à l'Etat dans lequel se trouvent au moins 20% des effectifs du périmètre.
    - Trois sièges supplémentaires à l'Etat dans lequel se trouvent au moins 30% des effectifs du périmètre.
    - Quatre sièges supplémentaires à l'Etat dans lequel se trouvent au moins 40% des effectifs du périmètre
    - Cinq sièges supplémentaires à l'Etat dans lequel se trouvent au moins 50% des effectifs du périmètre.
    - Six sièges supplémentaires à l'Etat dans lequel se trouvent au moins 60% des effectifs du périmètre.

Le calcul des effectifs s'effectue conformément à la législation applicable dans chacun des Etats concernés en prenant en compte les salariés titulaires d'un contrat de travail Valeo.

Pour chaque siège mentionné ci-dessus, un Titulaire et un Remplaçant sont désignés. Le Remplaçant pallie l'absence du Titulaire empêché lors de toutes réunions.

Les Remplaçants ne participent ni aux réunions préparatoires, ni aux réunions plénières lorsque les Titulaires sont présents. Ils reçoivent la même information écrite que les Titulaires, notamment par la communication des comptes-rendus des réunions.

A l'initiative de la Direction ou du bureau du CEE, il est possible de procéder à un réexamen tous les deux ans, de la composition du Comité d'Entreprise Européen en cas d'évolution majeure dans la répartition des effectifs entre les différents pays du fait des changements intervenus dans le périmètre (par exemple acquisition, cession, fusion mais aussi croissance et décroissance interne).

Ainsi, dans l'hypothèse où un pays passerait en dessous du seuil de 150 salariés, le mandat du représentant au Comité d'Entreprise Européen restera valable jusqu'au mois de juin de l'année paire qui suit. La date de référence pour l'évaluation des effectifs relative à la constitution du CEE est le 31 décembre.

RP

FG

A l'inverse, un pays qui atteint le seuil des 150 salariés attendra le mois de juin de l'année paire qui suit, pour désigner son représentant au Comité d'Entreprise Européen.

En cas de persistance d'un déséquilibre de la représentation au sein du Comité d'Entreprise européen en termes de métiers, de catégories socio professionnelles et de genre, le Comité d'Entreprise Européen définira des recommandations de manière à se rapprocher progressivement d'un meilleur équilibre.

ARTICLE 4 - DESIGNATION DES MEMBRES

Les membres Titulaires et les Remplaçants sont élus ou désignés selon les règles ou usages en vigueur dans les Etats concernés.

ARTICLE 5 - COMPETENCES ET ATTRIBUTIONS DU COMITE

5.1 COMPETENCES

Le Comité d'Entreprise Européen est compétent sur les questions qui concernent :

- Soit l'ensemble du groupe d'Entreprises de dimension communautaire.
- Soit au moins deux Etablissements ou Entreprises du Groupe situés dans deux des Etats de l'Union Européenne ou de l'Espace Economique Européen.
- Soit sur des opérations qui auraient pour conséquence de modifier de façon significative le périmètre actuel du Comité d'Entreprise Européen sans que pour autant deux pays de l'Union Européenne ou de l'Espace Economique Européen ne soient concernés.

Le Comité d'Entreprise Européen ne peut se substituer aux institutions représentatives du personnel en place dans les sociétés visées par le présent Accord, ni porter atteinte aux prérogatives du Chef d'Entreprise.

5.2 ATTRIBUTIONS

Le Comité d'Entreprise Européen se réunit deux fois par an.

5.2.1 Processus d'information

Les membres du Comité d'Entreprise Européen sont informés sur la structure du Groupe d'Entreprises concernées par l'Accord, 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.

L'information, au sens de la Directive européenne citée dans le préambule, désigne la transmission par l'employeur de données aux représentants des salariés 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 et qui permettent aux représentants des salariés de procéder à une évaluation de son incidence éventuelle.

RP

FG

5.2.2 Processus d'information en vue d'une consultation

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

L'information en vue d'une consultation du Comité d'Entreprise Européen doit se tenir au plus tard simultanément avec celles des institutions représentatives des entreprises.

L'information et la consultation du Comité d'Entreprise Européen s'entendent comme l'organisation d'un échange de vues et l'établissement d'un dialogue, mise en œuvre de manière à assurer l'effet utile de la démarche.

Le Comité d'Entreprise Européen est informé et consulté sur les changements substantiels concernant l'organisation, l'introduction de nouvelles méthodes de travail ou de nouveaux procédés de production, les transferts de productions, 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 (conformément aux dispositions de l'article 8.2 du présent accord).

Lorsqu'il est consulté, le Comité d'Entreprise Européen émet un avis. Cet avis donnera lieu à une réponse motivée de la Direction.

5.2.3 L'action en justice du Comité d'Entreprise Européen

Les parties reconnaissent que même en cas de divergence de vues, la promotion d'un dialogue social de qualité reste l'un des objectifs majeurs des membres du Comité d'Entreprise Européen et de la Direction.

Lorsque le Comité d'Entreprise Européen estime qu'il doit ou aurait du être informé avec ou sans consultation sur un projet particulier, il adresse une demande auprès du Directeur des Relations du Travail du Groupe, en vue d'organiser rapidement un échange de vues sur le sujet.

En cas de persistance du désaccord entre la Direction et le Comité d'Entreprise Européen, après cet échange de vues, le Comité d'Entreprise Européen peut s'il le juge utile, mandater son Secrétaire ou tout autre membre du Comité d'Entreprise Européen pour agir en justice.

ARTICLE 6 - DUREE DES MANDATS ET PROTECTION DES MEMBRES

Le mandat de membre du Comité d'Entreprise Européen est de quatre ans, sous réserve que les membres continuent de remplir les conditions d'appartenance à un Etablissement ou une Entreprise du périmètre du Groupe au sens des Articles L. 2331-1 et L. 2341-1, L. 2341-2 et L. 2341-3 du Code du Travail Français ainsi que des conditions de désignation mentionnées aux Articles 2 et 4 du présent accord.

Le renouvellement s'effectue conformément aux dispositions de l'article 3 du présent accord.

Les membres du Comité d'Entreprise Européen bénéficient des mêmes protections et garanties que celles accordées aux Représentants du Personnel par la législation applicable dans le pays dans lequel ils ont été désignés.

ARTICLE 7 - ORGANISATION DU COMITE D'ENTREPRISE EUROPEEN

Le Comité d'Entreprise Européen est présidé par le Chef de l'Entreprise dominante ou son représentant.

Le Comité d'Entreprise Européen procède à l'élection en son sein d'un Secrétaire et d'un Secrétaire Adjoint. Le Secrétaire et le Secrétaire Adjoint sont élus à la majorité des voix des membres du Comité d'Entreprise Européen.

Le Comité d'Entreprise Européen élit en son sein, à la majorité des voix, un Bureau de neuf membres, dont cinq membres permanents et 4 membres tournants, incluant le Secrétaire et le Secrétaire Adjoint du Comité d'Entreprise Européen.

Le Secrétaire et le Bureau sont élus pour quatre ans. Toutefois, le Comité d'Entreprise Européen a la possibilité de décider, par un vote à la majorité de ses membres, le renouvellement du Secrétaire, du Secrétaire Adjoint et des membres du Bureau tous les deux ans.

Le Bureau assure une fonction de coordination au sein du Comité d'Entreprise Européen.

L'expert (article 13) sera également désigné pour une durée de 4 ans.

Le Comité d'Entreprise Européen adopte un règlement intérieur qui fixe ses modalités de fonctionnement interne.

Sur proposition du Bureau ou du Chef d'Entreprise, et avec leur accord réciproque, une commission peut être créée au sein du Comité d'Entreprise Européen pour étudier un sujet particulier. La Direction motivera les refus éventuels de demande de création de commission au sein du Comité d'Entreprise Européen.

Chaque membre bénéficie, pour accomplir sa mission, d'un crédit d'heures qui sauf circonstances exceptionnelles ne peut excéder 100 heures par an pour les membres du Bureau et 40 heures par an pour les membres du Comité. Ce temps est considéré comme temps de travail et est payé à l'échéance normale.

Ne s'imputent pas sur le crédit d'heures annuel :
- les réunions avec la Direction,
- les réunions préparatoires aux réunions avec la Direction,
- les réunions du Bureau, hors présence de la Direction, dans la limite d'une réunion trimestrielle.

RP

GF

ARTICLE 8 - ORGANISATION DES REUNIONS DU COMITE D'ENTREPRISE EUROPEEN

Il existe quatre sortes de réunion : réunions annuelle(s), extraordinaire(s), préparatoire(s) et trimestrielles de Bureau.

Chaque année, un bilan sera effectué sur le nombre de réunions tenues.

A l'issue de chaque réunion annuelle ou extraordinaire, les membres du Comité d'Entreprise Européen ou du Bureau ont la possibilité de poursuivre la réunion pour débriefing pour une durée maximale de trois heures.

8.1 REUNIONS ANNUELLES

Le Comité d'Entreprise Européen se réunit deux fois par an sur convocation du Président.

Une première fois, au cours du premier trimestre, en réunion plénière, afin de présenter les points essentiels des performances du Groupe pour l'année précédente et les perspectives de l'année en cours.

Une seconde fois en vue de procéder à un examen approfondi conformément aux attributions définies aux termes de l'article 5.2 paragraphe 1.

Ces réunions ont lieu en région parisienne, sauf en cas de circonstances particulières et après agrément du Président et du Secrétaire.

Les dates des réunions seront communiquées au Secrétaire un mois à l'avance pour la première et deux mois à l'avance pour la seconde.

L'ordre du jour est arrêté par le Président et le Secrétaire et communiqué au moins un mois avant la séance. En cas de désaccord sur le contenu, l'ordre du jour est fixé par le Président et communiqué quinze jours avant la séance.

8.2 REUNION(S) EXTRAORDINAIRE(S)

En cas de circonstances exceptionnelles qui affectent considérablement les intérêts des salariés, notamment en cas de délocalisation, de fermeture d'entreprises ou d'établissements, ou de licenciements collectifs, le Bureau est réuni par le Chef d'Entreprise ou son Représentant ou par tout autre Responsable à un niveau de Direction plus approprié, doté d'un pouvoir de décision, afin d'être informé et de procéder à un échange de vues et à un dialogue sur les mesures affectant considérablement les intérêts des salariés.

On entend par circonstances exceptionnelles affectant considérablement les intérêts des salariés, un projet dont les conséquences sociales portent sur le licenciement de plus de 30 salariés.

En l'absence d'initiative du Chef d'Entreprise ou de son Représentant, le Bureau a le droit de demander au Chef d'Entreprise qu'une réunion soit tenue.

Si un pays représenté au sein du Comité d'Entreprise Européen est, d'une part visé par des circonstances exceptionnelles au sens de l'alinéa 1 du présent article, et d'autre part :

- ne dispose pas de représentant permanent au sein du Bureau du Comité d'Entreprise Européen, alors un membre de ce pays siégeant au Comité d'Entreprise Européen peut temporairement être admis au sein du Bureau dans le cadre de la procédure d'information et/ou consultation ;
- dispose d'un ou deux représentants permanents au sein du Bureau du Comité d'Entreprise Européen, alors un membre supplémentaire de ce pays siégeant au Comité d'Entreprise Européen peut temporairement être admis au sein du Bureau dans le cadre de la procédure d'information et/ou consultation, à la demande du Comité d'Etablissement ou d'Entreprise du site concerné, et après accord du Bureau représenté par son Secrétaire et de la Direction ; ce membre supplémentaire pourra intervenir dans les débats mais ne pourra en aucun cas prendre part aux votes en cas de consultation.

Ces admissions temporaires sont destinées à assurer et à renforcer l'effet utile de la démarche.

Sur la base d'un rapport établi par le Chef d'Entreprise, cette réunion a lieu dans les meilleurs délais et, concernant la combinaison des réunions des instances européennes et nationales, dans une séquence de temps conforme au droit positif et en vue d'assurer un effet utile à la démarche.

L'ensemble des procédures légales obligatoires afférentes aux différents niveaux des Instances Représentatives du Personnel pourront être menées en parallèle (avec un léger décalage respectant les préséances de chaque niveau), dans la mesure où ces négociations respectent le principe de l'effet utile, sans pour autant ralentir le processus décisionnel au sein des entreprises.

En cas de non respect de la concomitance avec primauté d'information au Comité d'Entreprise Européen par un pays, une société juridique ou un établissement au sein du périmètre européen, le Directeur des Relations du Travail Groupe et le secrétaire de Comité d'Entreprise Européen s'engagent à déployer tous les efforts nécessaires pour s'efforcer de rétablir dans les plus brefs délais le respect du texte, la loyauté des représentants du personnel et l'esprit de l'accord, le cas échéant avec la participation du représentant du pays au sein du Comité d'Entreprise Européen.

Le Bureau peut émettre un avis qui reçoit une réponse motivée.

En cas de circonstances exceptionnelles telles que mentionnées ci-dessus, le Président peut, après avoir recueilli l'avis du Secrétaire, décider de convoquer le Comité d'Entreprise Européen en réunion plénière à la place du Bureau.

8.3 REUNIONS PREPARATOIRES

Chaque Réunion avec la Direction est précédée d'une réunion préparatoire réunissant les membres appelés à siéger.

RP

M.R GF

Les réunions préparatoires ont lieu la veille des réunions plénières ou des réunions de Bureau en cas de circonstances exceptionnelles, au même endroit que celles-ci.

La remise des documents aux membres Titulaires et Remplaçants du Comité d'Entreprise Européen s'effectue dans les meilleurs délais et au plus tard lors de la réunion préparatoire.

8.4 REUNIONS TRIMESTRIELLES DU BUREAU

L'organisation et la localisation de la réunion trimestrielle du Bureau sont établies d'un commun accord entre le secrétaire et la DRH Groupe. Le secrétaire convoque ensuite les membres du Bureau à ces réunions.

ARTICLE 9 - COMPTE RENDU DES REUNIONS

Un compte rendu synthétique de chaque réunion avec la Direction, traduit dans chacune des langues des participants, est établi par la Direction et transmis au Secrétaire.

Les remarques éventuelles des membres seront adressées au Secrétaire qui les transmettra à la Direction.

Un compte-rendu prenant en compte les éventuelles modifications apportées, traduit dans chacune des langues des participants, sera diffusé aux membres au plus tard deux mois après la tenue de la réunion.

ARTICLE 10 - DROITS ET OBLIGATIONS DES MEMBRES

10.1 MODALITES D'EXERCICE DU MANDAT

Les membres du Comité d'Entreprise Européen participant aux réunions préparatoires, plénières ainsi qu'aux réunions de Bureau en cas de circonstances exceptionnelles, bénéficient du maintien de leur rémunération correspondant au temps de réunion et de trajet.

Les membres titulaires du Comité d'Entreprise Européen peuvent disposer de la formation nécessaire à l'exercice de leur fonction, dans la limite de trois jours pendant la durée de leur mandat.

En vue de faciliter les échanges et les communications directs entre tous les membres du Bureau du Comité d'Entreprise Européen, et lorsque cela s'avère nécessaire, ces derniers peuvent bénéficier d'une formation en anglais de 60 heures par an.

Ils bénéficient du maintien de leur rémunération correspondant au temps de formation et de trajet. Le programme annuel et les modalités de cette formation fera l'objet d'une proposition du bureau et sera arrêtée en coordination avec le chef d'entreprise.

Chaque membre du Bureau dispose du crédit de 100 heures annuelles tel que mentionné dans l'article 7.

RD

GF

M.R.

Dans le respect des dispositions relatives au secret professionnel et à l'obligation de discrétion, les membres du Comité d'Entreprise Européen informent les représentants du personnel des établissements ou des entreprises ou, à défaut de représentants, l'ensemble des travailleurs, de la teneur et des résultats de la procédure d'information et de consultation mise en œuvre conformément au présent accord.

Dans les pays non dotés d'une instance représentative au niveau national, les modalités d'une réunion annuelle entre les membres titulaires concernés du Comité d'Entreprise Européen et des représentants des sites Valeo dans le pays pourront être étudiées.

La représentation des sites serait au maximum de deux personnes. Cette réunion interviendrait dans les trois mois suivant la seconde réunion annuelle prévue à l'article 8.1 de l'accord.

Cette disposition ne peut, en aucun cas, être considérée comme un élément conduisant à la mise en place d'un Comité de Groupe au niveau des pays concernés.

10.2 CONFIDENTIALITE

Les membres du Comité d'Entreprise Européen, ainsi que les experts (cf. Article 13), sont tenus au secret professionnel pour les procédés de fabrication et à l'obligation de discrétion à l'égard des informations confidentielles données comme telles par la Direction de l'Entreprise.

Ils s'engagent à ne pas les révéler tant qu'elles demeurent confidentielles, y compris après la fin de leur mandat.

ARTICLE 11 - PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE FONCTIONNEMENT

Les dépenses de fonctionnement du Comité d'Entreprise Européen, notamment les frais d'organisation des réunions, de traduction, d'interprétariat, de formation tel que visé à l'article 10.1, ainsi que les frais de repas, d'hébergement et de déplacement des membres du Comité d'Entreprise Européen et du Bureau sont pris en charge par l'Entreprise.

Le Secrétariat du Comité d'Entreprise Européen est doté d'un bureau équipé des moyens de communication (ordinateur, imprimante, fax, téléphone nécessaires à l'exercice de sa mission). Il bénéficie des services d'une assistante à mi-temps qui participe aux réunions préparatoires lorsque le Comité d'Entreprise Européen est convoqué par la Direction en réunion plénière, en réunion extraordinaire de bureau, ou en réunion trimestrielle de bureau.

Les membres du Comité d'Entreprise Européen disposent des moyens matériels nécessaires à l'accomplissement de leur mission, ils ont notamment accès à un bureau, un téléphone correspondant à l'installation téléphonique du site, un ordinateur avec accès à la messagerie et une imprimante. Les membres du Comité d'Entreprise Européen ne peuvent utiliser leur adresse électronique dans le cadre de leur mission que pour communiquer avec d'autres représentants du personnel ou des syndicats. La communication électronique à destination du personnel est prohibée dans un cadre collectif mais autorisée à titre individuel.

La prise en charge de ces dépenses constitue le budget de fonctionnement du Comité d'Entreprise Européen.

La Direction des Ressources Humaines du Groupe veillera à la bonne application des dispositions mentionnées ci-dessus.

ARTICLE 12 - TRADUCTION ET INTERPRETARIAT

Les documents remis aux membres Titulaires du Comité d'Entreprise Européen et aux Remplaçants ainsi que les comptes-rendus et les documents nécessaires à l'accomplissement de leur mission sont traduits dans toutes les langues des participants.

En cas de litige, le document en langue française fera foi.

Des interprètes assurent la traduction des débats dans chacune des langues des participants lors des réunions préparatoires, plénières, de Bureau et de débriefing.
Dans la mesure du possible, à savoir lorsque la localisation géographique de la réunion le permet, la Direction mettra à la disposition du Comité d'Entreprise Européen des cabines iso phoniques pour l'ensemble des réunions précitées.

ARTICLE 13 - EXPERTS

Dans le cadre de leurs missions, le Comité d'Entreprise Européen et le Bureau peuvent se faire assister par des experts de leur choix pour autant que cette expertise soit nécessaire à l'accomplissement de leurs tâches. Les frais afférents à l'intervention d'un seul expert seront pris en charge par l'Entreprise. Cet expert sera désigné pour une durée de quatre ans.

En cas de circonstances exceptionnelles résultant de la technicité et de la précision d'un sujet étudié par le Comité d'Entreprise Européen et dès lors que l'expert habituellement désigné par le Comité d'Entreprise Européen ne bénéfice pas des compétences requises, ses membres pourront demander à la Direction l'autorisation de désigner un autre expert spécialisé dans le domaine souhaité. Si la Direction fait droit à cette demande, les frais afférents à l'intervention de cet expert seront pris en charge par l'Entreprise.

ARTICLE 14 - DUREE DE VIE DE L'ACCORD

L'Accord est conclu pour une période de quatre ans, à compter de sa date d'entrée en vigueur ; il est renouvelable par tacite reconduction.

La non reconduction de l'Accord, par l'une ou l'autre des parties signataires à l'issue de chaque période de renouvellement, doit être notifiée par écrit sous respect d'un préavis de six mois.

En cas de non reconduction dans les conditions fixées ci-dessus et, à défaut de conclusion d'un nouvel Accord avant l'expiration du préavis, les dispositions des sections du Code du Travail Français relatives à la mise en place des Comités d'Entreprise Européens en l'absence d'Accord s'appliqueront.

A l'issue de chaque période de quatre ans, une rencontre peut avoir lieu avec les membres du Bureau pour faire le point sur le fonctionnement du Comité d'Entreprise Européen.

ARTICLE 15 - REGLEMENT DES LITIGES

Tout litige concernant la mise en œuvre du présent Accord sera soumis aux Tribunaux français compétents dont relève le Siège Social de la Société dominante.

En cas de différend quant à l'interprétation de cet Accord, le texte rédigé en langue française fera foi.

ARTICLE 16 - DEPOT DE L'ACCORD

Le présent Accord sera déposé par la Société dominante auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle ainsi qu'au Greffe du Conseil des Prud'hommes dont relève le Siège Social de ladite Société.

ARTICLE 17 - ENTREE EN VIGUEUR DE L'ACCORD ET MISE EN PLACE DU COMITE D'ENTREPRISE EUROPEEN

Cet accord entrera en vigueur le 1er juillet 2012.

Les parties signataires s'efforceront de réaliser la procédure de désignation ou d'élection des Représentants des pays concernés au Comité d'Entreprise Européen de manière à ce que la procédure de nomination soit menée à bonne fin avant le 1er juillet 2012.

ARTICLE 18 - REUNION D'INSTALLATION

Après l'entrée en vigueur de l'accord et la désignation ou l'élection des membres du Comité d'Entreprise Européen dans les conditions prévues à l'Article 17, la Direction convoquera le Comité pour une réunion d'installation destinée notamment à opérer la désignation du Secrétaire, du secrétaire adjoint et des Membres du Bureau, ainsi que de l'expert.

Cette réunion pourra se tenir juste avant la réunion plénière annuelle dont l'ordre du jour aura été établi conjointement avec le secrétaire actuel du Comité d'Entreprise Européen.

RP

6F

M.R.

A Paris, le 22 mars 2012

Pour la Direction

José Schoumaker
Directeur des Relations du Travail

Pour le Bureau du CEE

Monsieur Axel Dorscht
I.G. Metall THS Bad Rodach (Allemagne)

Monsieur Franck Goulette
C.G.T. THS La Suze (France)

Monsieur Ricardo Pina Moreno
FM/CCOO PTS Fuenlabrada (Espagne)

Monsieur Gzegorz Szelag
NZZPVP PTS Czechowice (Pologne)

Monsieur Philippe Wattebled
CFDT CDA Abbeville (France)

Monsieur Patrick Busiau
FGTB VIS Le Hainaut (Belgique)

Monsieur Aiden Doyle
SIPTU CDA Tuam (Irlande)

Monsieur Csaba Hoffer
VASAS CDA Veszprem (Hongrie)

Monsieur Mark Rainbow
THS Sunderland (Royaume-Uni)