

# Accord relatif à la promotion du dialogue social

---

## Accord relatif à la promotion du dialogue social

Entre les sociétés

BOULANGER SA,  
B'DOM SAS,  
SOURCING & CREATION SAS,  
BOULANGER PRO SAS,  
LOKEO SAS.

Représentées par

- Monsieur **Éric AUZENEAU**, Leader RH Groupe

D'une part,

Et les organisations syndicales, ci-dessous désignées, prises en la personne de leur représentant qualifié :

- Madame **Anne-Sophie CARPENTIER** pour la Fédération des Services C.F.D.T.
- Monsieur **Freddy DARGELLY** pour la Fédération Commerce, Services et Force de Vente C.F.T.C.
- Monsieur **Jean-Luc RACINE** pour la Fédération C.G.T. des personnels du Commerce de la Distribution et des Services.
- Madame **Dominique ESPOSITO** pour la Fédération des Employés et Cadres du Commerce et VRP F.O.

D'autre part

### Table des matières

Accord relatif à la promotion du dialogue social .....	I
<b>1. Préambule .....</b>	<b>4</b>
<b>2. Comité social et économique d'établissement (CSE) .....</b>	<b>4</b>
2.1. Mise en place du CSE .....	4
2.2. Fonctionnement du CSE .....	5
2.3. Moyens du CSE .....	5
2.4. Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) .....	8
<b>3. Comité social et économique central (CSEC) .....</b>	<b>9</b>
3.1. Mise en place du CSEC .....	9
3.2. Fonctionnement du CSEC .....	9
3.3. Moyens du CSEC .....	9
3.4. Commissions du CSEC .....	9
<b>4. Le droit Syndical .....</b>	<b>10</b>
4.1. Le délégué syndical central et le délégué syndical central adjoint .....	10
4.2. Le périmètre des délégués syndicaux d'établissements .....	11
4.3. Représentant Syndical .....	14
4.4. Moyens .....	15
<b>5. Renforcer le dialogue social et accompagner la carrière du représentant du personnel .....</b>	<b>19</b>
5.1. Information et communication à la prise de mandat(s) .....	19
5.2. Les entretiens de début et fin de mandat(s) .....	20
5.3. La formation des managers .....	20
5.4. La rémunération .....	20
<b>6. Conditions d'application et durée de l'accord .....</b>	<b>21</b>
<b>7. Dépôt et publicité de l'accord .....</b>	<b>21</b>
<b>ANNEXE .....</b>	<b>23</b>
Bon de délégation .....	23
Effectifs .....	24
Code du travail .....	28

### 1. Préambule

Dans le cadre de la disparition de l'UES « Boulanger », conséquence de la sortie de la société Solvaréa en mai 2018 suite à l'organisation de ses propres élections professionnelles, et de la création, par voie d'accord collectif, d'une nouvelle UES dénommée « Boulanger<sup>5</sup> » prévue au jour de la proclamation des résultats des élections professionnelles organisées au sein de cette nouvelle UES, suivant un calendrier identique pour les 5 sociétés, envisagé sur octobre 2018, les parties ont été amenées à négocier les modalités relatives aux structures et moyens des futures instances représentatives du personnel.

Les réunions de négociation, qui se sont tenues les 4 et 18 mai 2018, ont permis de prendre en compte les évolutions apportées par les dispositions de l'Ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales.

La prorogation des mandats des instances représentatives du personnel au sein de la société Boulanger, réalisée après information et consultation du Comité Central de l'UES Boulanger en date des 5 décembre 2017 et 29 mars 2018, a donné le temps à la direction et aux organisations syndicales d'appréhender plus sereinement les enjeux du futur Comité Social et Economique dans le contexte renouvelé de culture forte du dialogue social prédominante dans les relations entre la direction et les partenaires sociaux.

Par ailleurs, les mandatures des instances représentatives du personnel de BDom, Sourcing & Création, Boulanger Pro et Lokéo n'ont pas fait l'objet d'une prorogation dans la mesure où les élections professionnelles concomitantes aux 5 sociétés de l'UES « Boulanger<sup>5</sup> » se dérouleront avant chacun de leur terme.

Par la conclusion du présent accord, les parties réaffirment leur volonté de rassembler dans un même texte les conditions permettant d'instaurer un dialogue social constructif afin d'accompagner les évolutions de l'entreprise.

### 2. Comité social et économique d'établissement (CSE)

#### 2.1. Mise en place du CSE

Est constitué, pour Boulanger, un comité social et économique dans tous les établissements distincts de plus d'un an occupant un effectif d'au moins 11 salariés calculé conformément aux dispositions de l'article L1111-2 du Code du travail en vigueur au moment de la signature du protocole d'accord préélectoral.

Les sites, quel que soit leur effectif, n'ayant pas la qualité d'établissement distinct seront rattachés, dès leurs ouvertures, à leur établissement de référence. Les établissements concernés par la présente disposition ainsi que leurs établissements de référence seront précisés dans le protocole d'accord préélectoral.

## Accord relatif à la promotion du dialogue social

Les sites dont l'effectif est inférieur à 11 salariés seront quant à eux rattachés à l'établissement géographiquement le plus proche, et ce pendant toute la durée de la mandature. La distance est appréciée selon les indications données par le site internet [www.mappy.com](http://www.mappy.com) pour un trajet comportant le moins de kilomètres.

Est constitué pour chacune des autres entreprises de l'UES un comité social et économique d'entreprise.

Le nombre de représentants élus au sein de ces comités seront définis par le protocole d'accord préélectoral conformément aux dispositions de l'article L2314-1 du Code du travail, étant entendu que pour les établissements dont l'effectif est inférieur à 50 salariés, un collège unique sera mis en place conformément aux dispositions de l'article L2314-12 du Code du travail.

---

### 2.2. Fonctionnement du CSE

---

Au sein des sociétés de l'UES, les CSE se réunissent une fois par mois étant entendu que chaque CSE aura la possibilité, conformément à l'article L2312-19 du Code du travail, de ne pas tenir jusqu'à 2 réunions par an et ce afin de tenir compte des contraintes organisationnelles telles que la période de prise de congés payés l'été, par exemple. Dans cette hypothèse, la décision de ne pas tenir de réunion devra être prise à la majorité des membres élus titulaires présents ou suppléants remplaçant un titulaire absent, et devra être portée au procès-verbal d'une réunion précédente.

Conformément aux dispositions de l'article L2315-27 du Code du travail, au moins quatre réunions du comité social et économique portent annuellement en tout ou partie sur les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

En outre, le comité social et économique peut tenir une réunion extraordinaire à la demande de la majorité de ses membres (article L2315-28 du Code du travail).

De plus, une réunion spécifique se tiendra chaque année avant le 30 juin en vue de l'approbation des comptes du comité social et économique, et fera l'objet d'un procès-verbal spécifique (article L2325-49 du Code du travail).

Enfin, il est rappelé que le comité social et économique a la possibilité de recourir à un expert conformément aux dispositions des articles L2315-78 et suivants du Code du travail.

Les titulaires participent aux réunions. Par dérogation à l'article L2314-1 du Code du travail, il est convenu que les suppléants soient systématiquement convoqués pour participer aux réunions du CSE.

---

### 2.3. Moyens du CSE

---

#### 2.3.1 Crédit d'heures

Les membres titulaires du Comité Social et Economique bénéficient d'un crédit mensuel d'heures de délégation défini par le protocole d'accord préélectoral relatif à l'élection de la délégation du personnel aux CSE de l'UES.

## Accord relatif à la promotion du dialogue social

Le crédit d'heures dévolu aux membres titulaires du CSE peut être utilisé cumulativement dans la limite de 12 mois, le report ne pouvant toutefois pas conduire un membre à utiliser dans le mois plus d'une fois et demie le crédit d'heures dont il bénéficie habituellement.

Conformément aux dispositions de l'article R. 2315-5 et de l'article R. 2315-6 du Code du travail, les membres du CSE d'un même établissement peuvent se répartir entre eux les crédits d'heures dont ils disposent. Cette répartition est possible entre titulaires et avec les élus suppléants. Elle ne peut conduire un membre à disposer dans le mois de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont bénéficie un membre titulaire.

Les parties signataires du présent accord se déclarent favorables à une déclaration, par le représentant du personnel, de l'utilisation des heures de délégation via le portail RH. Les parties considèrent néanmoins qu'un tel système ne peut valablement être mis en place dès le début de la mandature à venir. Un développement du portail a été initié en lien avec la direction des systèmes informatiques, et devra être opérationnel au plus tard au 30 mars 2019 et avant si possible.

En attendant que cette déclaration via le portail RH soit possible, l'utilisation des crédits d'heures fera l'objet de l'établissement préalable de bons de délégation transmis à la hiérarchie, sauf en cas de situations d'urgence pour lesquelles le bon de délégation pourra être établi a posteriori. Un modèle de bon de délégation est annexé au présent accord.

Les parties signataires précisent que l'utilisation des bons de délégation, et à terme la déclaration de l'utilisation des heures de délégation via le portail RH, ne vise nullement à contrôler le bien fondé des heures de délégation, mais contribue à un suivi administratif fidèle des heures de délégation dans l'intérêt réciproque des représentants du personnel et de l'entreprise : les bons de délégations ne constituent pas des autorisations d'absence, mais des justifications d'absence.

Conformément à l'article R2315-5, lorsqu'un titulaire au CSE usera du droit de reporter et cumuler des heures de délégation, il en informera par mail son manager 8 jours dans la mesure du possible avant leur utilisation sauf en cas de situations d'urgence pour lesquelles la déclaration pourra être établie dans un délai maximal de 24 heures ouvrés après utilisation.

De même, dans le cadre de l'article R2315-6 du Code du travail, toute mutualisation entre membres du CSE doit faire l'objet d'une information par mail de la part du donneur auprès de son manager, 8 jours dans la mesure du possible avant l'utilisation en précisant de quel élu déduire les heures, et à qui ce nombre d'heures est attribué.

Lorsque le système déclaratif des heures de délégation via le portail RH sera opérationnel, ces heures seront renseignées sur le portail dans un délai de 8 jours dans la mesure du possible avant l'utilisation des heures cumulées ou reportées.

En tout état de cause, chaque détenteur d'un crédit d'heures de délégation devra déclarer celles-ci au plus tard le dernier jour du mois.

Les absences des membres CSE, à leur poste de travail, pour l'exercice de leur mandat seront gérées par leur manager comme toute autre absence.

## Accord relatif à la promotion du dialogue social

### 2.3.2 Budget de fonctionnement

#### a. Boulangier

Pour tous les Comités Economiques et Sociaux d'établissement de l'entreprise Boulangier, la contribution au budget de fonctionnement est de 0,22 % de la masse salariale brute de l'établissement au sens de l'article L2315-61 du Code du travail.

#### b. Pour les autres entités juridiques de l'UES

Par dérogation à l'article L2315-61 du Code du Travail, la contribution au budget de fonctionnement est de 0,22 % de la masse salariale brute de l'entreprise.

Chaque CSE bénéficiera d'une remise de 20% pour l'achat de produits des marques Boulangier et de 15% pour les autres produits, et tout état de cause dans la limite du seuil de revente à perte.

### 2.3.3 Budget œuvres sociales

Pour chaque Comité Economique et Social, le taux de la contribution aux activités sociales et culturelles correspond à 0,9% de la masse salariale brute de l'établissement.

Chaque CSE a la charge de respecter la législation sur les règles fiscales et sociales de son budget.

Chaque CSE bénéficiera d'une remise de 20% pour l'achat de produits des marques Boulangier et de 15% pour les autres produits, et tout état de cause dans la limite du seuil de revente à perte.

Il est, par ailleurs, rappelé que le président du CSE, tant pour l'utilisation du budget de fonctionnement que pour l'utilisation du budget œuvres sociales, ne peut donner qu'un avis sur la dépense décidée à la majorité des membres et ne peut en aucun cas s'opposer à ladite dépense.

### 2.3.4 Transfert entre les budgets du CSE

La décision de transfert entre les budgets doit être prise par une délibération du CSE à laquelle l'employeur ne peut pas voter.

La décision de transfert concerne :

- Tout ou partie du montant de l'excédent annuel du budget destiné aux œuvres sociales vers le budget de fonctionnement ou à des associations humanitaires reconnues d'utilité publique dans la limite de 10% de cet excédent conformément à l'article R2312-51 du Code du travail.
- Tout ou partie du montant de l'excédent annuel du budget de fonctionnement vers le budget œuvres sociales conformément à l'article L2315-61 du Code du travail.

En cas de transfert d'un reliquat d'un budget vers l'autre, la somme transférée et ses modalités d'utilisation doivent être inscrites :

## Accord relatif à la promotion du dialogue social

- Dans les comptes annuels du CSE (ou dans son livre de comptes)
- Dans le rapport d'activité du CSE présentant les informations qualitatives sur ses activités et sa gestion financière.

### 2.3.5 Local

Les élus du CSE disposeront d'un local aménagé et du matériel nécessaire à l'exercice de leurs fonctions (ligne téléphonique, ordinateur, imprimante, armoire fermant à clef, table, chaises) conformément à l'article L2315-20 du Code du travail.

### 2.3.6 Formation

Les membres du CSE élus titulaires et suppléants bénéficieront de formation dispensés par des organismes agréés selon les modalités prévues aux articles L2315-16 à L2315-18 et L2315-63 du Code du travail.

---

## 2.4. Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)

---

Une commission santé, sécurité et conditions de travail est créée dans les établissements distincts d'au moins 300 salariés. Aussi, à ce jour et au regard de l'effectif de ces établissements, une commission santé, sécurité et conditions de travail est créée au sein des établissements du HUB et de l'Entrepôt National.

Chaque commission sera composée de 3 membres obligatoirement membres des représentants du personnel dont au moins un représentant du second collège, ou le cas échéant du troisième collège.

Les 3 membres de la CSSCT désignés par le CSE parmi ses membres le sont par une résolution adoptée à la majorité des membres élus présents, pour une durée qui prend fin avec celle des mandats élus du CSE.

Chacun des deux CSE aura la possibilité de désigner deux invités permanents parmi l'ensemble des collaborateurs de l'établissement, élus ou non au CSE. Il appartiendra alors à chacun des CSE de définir les modalités de désignation de ces invités permanents.

La commission santé, sécurité et conditions de travail du CSE se réunira 2 fois par an, et bénéficiera pour chacune de ces réunions d'une journée préparatoire, accolée ou non à la réunion de la commission.

Emanation du CSE, sa vocation est d'assurer une réflexion et d'élaborer des propositions collectives sur les questions concernant la santé, la sécurité et conditions de travail pour préparer les réunions et délibération du CSE sur ces questions. A ce titre, elle assurera les missions suivantes :

- Préparation de propositions sur la formation liée à la sécurité et à la prévention des risques professionnels des collaborateurs de l'établissement,
- Préparation de propositions d'amélioration visant à accroître le bien-être au travail des collaborateurs de l'établissement.

### 3. Comité social et économique central (CSEC)

---

#### 3.1. Mise en place du CSEC

---

Est constitué un comité social et économique central (CSEC) au sein de l'UES Boulanger<sup>5</sup> pour lequel un protocole spécifique sera établi, concomitamment à la négociation du protocole d'accord préélectoral des CSE en vue d'assurer la représentation la plus équilibrée possible des entreprises et des salariés de l'UES Boulanger<sup>5</sup>, compte tenu des implantations géographiques, des statuts et des métiers.

---

#### 3.2. Fonctionnement du CSEC

---

Les parties conviennent que la répartition des sièges du comité social et économique central (CSEC) entre les entreprises et les catégories professionnelles fera l'objet d'une négociation dans le cadre d'un protocole d'accord préélectoral relatif au comité social et économique central.

Les membres titulaires et suppléants assisteront au comité central social et économique central.

---

#### 3.3. Moyens du CSEC

---

Les membres élus du CSEC utilisent les heures de délégation dont ils disposent en tant que membre du CSE.

Une réunion préparatoire est autorisée la veille de la tenue de la réunion plénière.

Les heures passées en réunion plénière et préparatoire, y compris le temps de déplacement pour ces réunions, ne sont pas imputées sur le crédit d'heures de délégation. Elles sont considérées comme du temps de travail effectif. Les heures de déplacements sont celles considérées comme étant le plus rapide conformément aux règles de l'entreprise. Les réservations éventuelles sont réalisées suivant les process et selon les barèmes en vigueur au sein de l'entreprise.

Chaque organisation syndicale représentative pourra, outre le représentant syndical, convier le Délégué Syndical Central ou le Délégué Syndical Central Adjoint, ainsi qu'un invité lequel devra être un collaborateur d'une des entités de l'UES.

Si le Délégué Syndical Central et le Délégué Syndical Central Adjoint disposent chacun d'un siège élu au CSEC, alors l'organisation syndicale pourra convier un second invité.

---

#### 3.4 Commissions du CSEC

---

##### 3.4.1 La commission santé, sécurité et conditions de travail du CSEC

La commission se compose de 9 membres représentants du personnel dont au moins un représentant du collègue encadrement.

## Accord relatif à la promotion du dialogue social

La commission santé, sécurité et conditions de travail du CSEC se réunira au minimum 2 fois par an.

Emanation du CSEC, sa vocation est d'assurer une réflexion et d'élaborer des propositions collectives sur les questions concernant la santé, la sécurité et conditions de travail pour préparer les réunions et délibération du CSEC sur ces questions. A ce titre, elle assurera les missions suivantes :

- Préparation de propositions sur la formation liée à la sécurité et à la prévention des risques professionnels
- Préparation de propositions d'amélioration visant à accroître le bien-être au travail. Sur ce point, la commission santé, sécurité et conditions de travail reprendra le rôle jusqu'alors dévolu à la commission prévention des risques psycho sociaux.
- Préparation de proposition d'actions de prévention collectives pour les CSE d'établissements

### 3.4.2 Les autres commissions

Les commissions suivantes du CSEC sont mises en place :

- la commission économique (au minimum deux réunions par an) ;
- la commission formation (au minimum trois réunions par an) ;
- la commission d'information et d'aide au logement (une réunion par an) ;
- la commission égalité professionnelle (une réunion par an) ;
- la commission services (deux par an) ;
- la commission développement durable (une réunion par an).

Chacune de ces commissions est composée de 9 membres désignés, une fois, en début de mandature, par les membres du CSEC, par une résolution adoptée à la majorité des membres élus présents, et pour la durée totale de celle-ci par les membres titulaires du comité social et économique central.

En tout état de cause, il sera procédé au remplacement des membres dont la mandature a pris fin uniquement si le nombre de membres de la commission est inférieur à 5.

Pour rappel, la commission économique devra comprendre au moins 5 membres, dont au moins un représentant de la catégorie des cadres, désignés par le CSEC parmi ses membres conformément à l'article L2315-47.

## 4. Le droit Syndical

### 4.1. Le délégué syndical central et le délégué syndical central adjoint

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'UES Boulanger<sup>5</sup> pourra désigner au niveau de l'ensemble de l'UES Boulanger<sup>5</sup> un Délégué Syndical Central et un Délégué Syndical Central Adjoint.

### 4.2. Le périmètre des délégués syndicaux d'établissements

---

#### 4.2.1 Organisation syndicale représentative au niveau de l'UES Boulanger<sup>5</sup>

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'UES Boulanger<sup>5</sup> qui constitue une section syndicale, peut, lorsque les conditions précisées ci-dessous sont toutes réunies, désigner un ou plusieurs délégués syndicaux pour la représenter auprès du périmètre de désignation.

##### A. Conditions de désignation

Les trois conditions suivantes sont cumulatives :

##### ➤ **Conditions liées aux organisations syndicales**

Les organisations syndicales sont représentatives au niveau de l'UES Boulanger<sup>5</sup> si elles satisfont d'une part aux critères de l'article L 2121-1, et d'autre part si elles recueillent au moins 10 % des suffrages exprimés et cumulés au premier tour des dernières élections des titulaires aux comités sociaux et économiques des différentes entités comprises dans l'UES Boulanger<sup>5</sup>, quel que soit le nombre de votants.

##### ➤ **Conditions liées à l'entreprise ou l'établissement**

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'UES Boulanger<sup>5</sup> peut désigner un délégué syndical dans les établissements Boulanger, ou dans chacune des 4 autres entreprises comprises dans l'UES où elle est représentative, lorsque l'effectif, conformément aux dispositions de l'article L1111-2, a atteint au moins 50 salariés pendant 12 mois consécutifs.

A titre dérogatoire, l'organisation syndicale représentative au niveau de l'UES Boulanger<sup>5</sup> pourra désigner d'une part un délégué syndical dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés où elle est représentative dans les limites fixées au point 4.2.1.B du présent accord, et d'autre part jusqu'à deux délégués syndicaux par établissement de moins de deux cents salariés et jusqu'à trois délégués syndicaux par établissement de deux cents salariés et plus (conformément aux dispositions de l'article L1111-2) dans les limites fixées au point 4.2.1.B du présent accord.

##### ➤ **Conditions liées au salarié**

Le salarié désigné délégué syndical doit remplir les conditions décrites aux articles L2143-1 et L2143-3 du Code du travail.

##### B. Périmètre et nombre de délégués syndicaux

###### a) Boulanger

En raison de la structure des effectifs des différents établissements Boulanger, les parties conviennent d'aménager les dispositions légales relatives à la désignation des délégués syndicaux.

## Accord relatif à la promotion du dialogue social

En effet, chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'UES Boulanger<sup>5</sup> aura la possibilité de désigner un ou des délégués syndicaux d'établissement ayant, par dérogation aux modalités légales, un périmètre de déplacement régional au sens des régions commerciales Boulanger.

Cette disposition constitue un élargissement des moyens dont disposent les organisations syndicales représentatives au niveau de l'UES Boulanger<sup>5</sup> par octroi au délégué syndical de la faculté de se déplacer sur l'ensemble des établissements de sa région commerciale et non uniquement sur l'établissement sur lequel il travaille. Dans ce cadre, le délégué syndical d'établissement est dénommé « délégué syndical régional ».

En l'état actuel, les régions commerciales de la société Boulanger sont les suivantes :

- Nord
- Paris Est
- Paris Ouest
- Paris Centre
- Centre
- Est
- Ouest
- Rhône Alpes
- Sud Est
- Sud-Ouest

Si le changement de région commerciale d'un établissement conduit dans une région à un nombre de délégués syndicaux régionaux supérieurs à celui qui résulterait de l'application du nombre déterminé ci-dessous, il n'y aura pas d'interruption automatique du mandat. Le périmètre d'action du délégué syndical régional deviendra celui de la nouvelle région d'affectation de son établissement.

Dans ce cas particulier, et pendant la période où une (ou plusieurs) organisation(s) syndicale(s) représentative(s) au niveau de l'UES Boulanger<sup>5</sup> disposeraient dans une région d'un nombre de délégués syndicaux régionaux supérieur à celui qui résulterait de l'application des présentes dispositions, il sera vérifié que sur l'ensemble des régions concernées par le changement d'organisation, la (ou les) organisation(s) syndicale(s) ne disposent pas au total d'un nombre de délégués syndicaux régionaux supérieur à celui qui résulterait de l'application des dispositions du présent accord.

De la même manière, s'il se trouve une région dans laquelle il n'y a pas de possibilité de désigner un délégué syndical « régional », pour cause d'absence d'établissements dont l'effectif est supérieur à 50 salariés, par exception, chaque organisation syndicale représentative aura la faculté de désigner un délégué syndical « régional » dans la région concernée, pour autant que le nombre total de délégués syndicaux de cette organisation ne dépasse pas en France, le nombre total d'établissements de plus de 50 salariés.

Compte tenu de la spécificité de la région parisienne, chaque organisation syndicale représentative aura la possibilité de mutualiser le nombre de mandats de délégués syndicaux disponibles au sein des régions Paris Est, Paris Ouest et Paris Centre, pour autant que le nombre total de délégués syndicaux de cette organisation ne dépasse pas sur ces 3 régions réunies le nombre d'établissements de plus de 50 salariés.

## Accord relatif à la promotion du dialogue social

Pour autant, le périmètre d'action du délégué syndical ne sera pas celui de l'Ile-de-France mais restera celui de la région commerciale dans laquelle il aura été désigné, c'est-à-dire Paris Est ou Paris Ouest ou Paris Centre.

Enfin, chaque organisation syndicale représentative aura la faculté d'utiliser jusqu'à deux désignations disponibles de délégués syndicaux dans la ou les régions(s) de son choix, et de désigner effectivement jusqu'à deux délégués syndicaux dans la ou les région(s) de son choix pour autant que le nombre total de délégués syndicaux de cette organisation ne dépasse pas en France, le nombre total d'établissement de plus de 50 salariés.

Le périmètre d'action du délégué syndical ainsi désigné sera celui de sa région commerciale d'affectation.

En cas de mutation d'un collaborateur désigné délégué syndical régional dans un autre établissement, ce dernier perd automatiquement son mandat de délégué syndical régional à la date de mutation.

Le nombre maximum de délégués syndicaux pouvant être désignés par région commerciale correspond au nombre d'établissements dont l'effectif d'au moins cinquante salariés a été atteint pendant douze mois consécutifs conformément à l'article L 2143-3 du Code du travail.

Au jour de la conclusion du présent accord au regard de l'effectif, et à titre indicatif, le nombre de délégués syndicaux par région et par organisation syndicale représentative au niveau de l'UES Boulanger<sup>5</sup> est donc le suivant :

Régions commerciales à la date de signature du présent accord	Nombre de délégués syndicaux régionaux par organisation syndicale représentative au niveau de l'UES Boulanger <sup>5</sup>
Nord	6
Paris Est	2
Paris Ouest	3
Paris Centre	1
Est	2
Centre	1
Ouest	2
Rhône Alpes	3
Sud Est	4
Sud-Ouest	2

La liste des établissements ainsi que leurs effectifs à la date de conclusion du présent accord sont annexés au présent texte.

Ils seront mis à jour au regard du calendrier tel qu'il sera défini dans le protocole d'accord préélectoral, et détermineront ainsi le nombre de délégués syndicaux pouvant être désignés par région et par organisation syndicale représentative sans que cela ne constitue une modification du présent accord.

## Accord relatif à la promotion du dialogue social

### b) Les autres entités juridiques

Au jour de la conclusion du présent accord et au regard de l'effectif, le nombre de délégués syndicaux par entités juridiques et par organisation syndicale représentative au niveau de l'UES est le suivant :

Entité Juridique	Nombre de délégués syndicaux régionaux par organisation syndicale représentative au niveau de l'UES Boulanger <sup>5</sup>
Bdom	1
Boulangers pro	1 (*)
Lokéo	1
Sourcing & Création	1

(\*) parmi les membres élus du CSE d'entreprise compte tenu de l'effectif.

Il est précisé que pour chaque délégué syndical ainsi désigné le périmètre d'exercice de leurs missions sera leur entreprise d'affectation.

#### 4.2.2 Organisation syndicale non représentative au niveau de l'UES Boulanger<sup>5</sup>

Chaque organisation syndicale non représentative au niveau de l'UES mais représentative au niveau d'un établissement Boulanger ou d'une des 4 autres entreprises appartenant à l'UES Boulanger<sup>5</sup>, aura la possibilité de désigner un délégué syndical d'établissement conformément aux conditions légales.

---

### 4.3. Représentant Syndical

---

#### 4.3.1 Représentant syndical au CSE

Conformément aux dispositions de l'article L2314-2 du Code du travail, chaque organisation syndicale représentative dans l'établissement peut désigner un représentant syndical au CSE. Il est choisi parmi les membres du personnel de l'établissement et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité social et économique.

#### 4.3.2 Représentant syndical au CSEC

Conformément aux dispositions de l'article L2316-7 du Code du travail, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise peut désigner un représentant syndical au CSEC. Il est choisi soit parmi les membres élus titulaires ou suppléants des différents comités sociaux et économiques soit parmi les représentants de cette organisation aux comités sociaux et économiques d'établissement.

## Accord relatif à la promotion du dialogue social

### 4.3.3 Crédit d'heures

Conformément aux dispositions de l'article L 2315-7 du Code du travail, le RSCE d'un établissement de plus de 500 salariés bénéficie d'un crédit d'heures. Ce crédit d'heures est de 16 heures.

Par dérogation aux dispositions de l'article L 2315-7 du Code du travail, le RSCSEC bénéficie d'un crédit d'heures de 16heures

---

## 4.4. Moyens

---

### 4.4.1 Crédit d'heures

#### A. Délégués syndicaux

Par dérogation à l'article L2143-13 du Code du travail, les délégués syndicaux de chaque organisation syndicale représentative bénéficient :

- pour les établissements jusqu'à 500 salariés, d'un crédit mensuel d'heures de délégation de 22 heures,
- pour les établissements au-delà de 500 salariés, d'un crédit mensuel d'heures de délégation de 24 heures.

Les délégués syndicaux d'une même organisation syndicale peuvent se répartir entre eux les heures de délégation dont ils disposent au titre de leur mandat de Délégué Syndical. Les Délégués qui auront besoin d'opérer cette répartition occasionnelle devront en informer nominativement leur Délégué Syndical Central pour validation. Le Délégué Syndical Central en informera la Direction des Relations Humaines de Boulanger dès sa validation, en précisant : le nom du donneur, le nombre d'heures données, et le nom du bénéficiaire à qui les heures sont attribuées.

Pour rappel, le délégué syndical désigné par une organisation syndicale non représentative au niveau de l'UES Boulanger<sup>5</sup> bénéficiera quant à lui du crédit d'heures tel que défini à l'article L2143-13 du Code du travail.

#### B. Délégués syndicaux centraux et centraux adjoints

Les Délégués Syndicaux Centraux bénéficient, compte tenu de leur mission et de la taille de l'UES Boulanger<sup>5</sup>, d'un crédit d'heures mensuel de 100 heures. Le mandat de Délégué Syndical Central est cumulable avec celui de Délégué Syndical.

Les Délégués Syndicaux Centraux Adjoints bénéficient, compte tenu de leur mission et de la taille de l'UES Boulanger<sup>5</sup>, d'un crédit d'heures mensuel de 75 heures. Le mandat de Délégué Syndical Central Adjoint est cumulable avec celui de Délégué Syndical.

Il est précisé que le Délégué Syndical Central et le Délégué Syndical Central Adjoint d'une même organisation syndicale peuvent se répartir entre eux les heures de délégation dont ils disposent au titre de leur mandat de Délégué Syndical Central et le Délégué Syndical Central Adjoint. Le Délégué Syndical Central en informera la Direction des Relations Humaines de Boulanger.

## Accord relatif à la promotion du dialogue social

### C. Suivi administratif des heures de délégation

L'utilisation des heures de délégation par les Délégués Syndicaux, Délégués Syndicaux Centraux et Délégués Syndicaux Centraux Adjointes fera l'objet d'une déclaration.

- Délégués syndicaux

Les parties signataires du présent accord se déclarent favorables à une déclaration, par le représentant du personnel, de l'utilisation des heures de délégation via le portail RH. Les parties considèrent néanmoins qu'un tel système ne peut valablement être mis en place dès le début de la mandature à venir. Un développement du portail a été initié en lien avec la direction des systèmes informatiques, et devra être opérationnel au plus tard au 30 mars 2019 et avant si possible.

En attendant que cette déclaration via le portail RH soit possible, l'utilisation des crédits d'heures fera l'objet de l'établissement préalable de bons de délégation transmis à la hiérarchie, sauf en cas de situations d'urgence pour lesquelles le bon de délégation pourra être établi a posteriori. Un modèle de bon de délégation est annexé au présent accord.

Les parties signataires précisent que l'utilisation des bons de délégation, et à terme la déclaration de l'utilisation des heures de délégation via le portail RH, ne vise nullement à contrôler le bien fondé des heures de délégation, mais contribue à un suivi administratif fidèle des heures de délégation dans l'intérêt réciproque des représentants du personnel et de l'entreprise : les bons de délégations ne constituent pas des autorisations d'absence, mais des justifications d'absence.

De plus, conformément à l'article L2143-14 du Code du travail, toute mutualisation entre délégués syndicaux doit faire l'objet d'une information par mail de la part du délégué syndical central auprès de la Direction des Relations Humaines, 8 jours, dans la mesure du possible, avant l'utilisation, en précisant : le nom du donneur, le nombre d'heures données, et le nom du bénéficiaire à qui les heures sont attribuées.

Lorsque le système déclaratif des heures de délégation via le portail RH sera opérationnel, ces heures seront renseignées sur le portail dans un délai de 8 jours dans la mesure du possible avant l'utilisation des heures cumulées ou reportées.

En tout état de cause, chaque détenteur d'un crédit d'heures de délégation devra déclarer celles-ci au plus tard le dernier jour du mois.

Les absences des délégués syndicaux à leur poste de travail, pour l'exercice de leur mandat seront gérées par leur manager comme toute autre absence.

- Délégués syndicaux centraux et délégués syndicaux centraux adjoints

Compte tenu de la spécificité de ces mandats, il est convenu que la déclaration des heures de délégation utilisées interviendra au plus tard le dernier jour du mois.

## Accord relatif à la promotion du dialogue social

### 4.4.2 Budget organisation syndicale

Le budget des organisations syndicales est destiné à couvrir les déplacements et le fonctionnement des organisations syndicales représentatives et représentées dans l'UES Boulanger<sup>5</sup>.

L'utilisation de ce budget se fera sur présentation de notes de frais ou de devis visés par les Délégués Syndicaux Centraux et par la DRH.

Ce budget correspond à une enveloppe de 22 500 euros par année civile complète et par organisation représentative au niveau de l'UES Boulanger<sup>5</sup>.

Il sera en outre accordé, à chaque organisation syndicale représentative, un budget supplémentaire de 2500 euros pour l'ensemble de la période préélectorale relative aux prochaines élections. Le budget ainsi alloué devra financer le surcroît de frais de déplacements, hébergements et nourritures liés à cette période spécifique.

Les locations et réservation de véhicules de location, ainsi que les réservations de titres de transports, sont réalisées selon les modalités décrites dans la « politique voyages et déplacements » en vigueur au sein de l'entreprise qui fera ainsi bénéficier les sections syndicales de tarifs négociés. A cet effet, les organisations syndicales doivent utiliser les modalités de réservation conformément à la « politique voyages et déplacements ».

De plus, chaque organisation syndicale représentative dans l'UES Boulanger<sup>5</sup> a la faculté, à sa demande, de se voir mettre à disposition une salle, par région commerciale Boulanger, et par entreprise pour les 4 autres sociétés, une fois par an, pour effectuer une réunion avec les membres de sa section.

### 4.4.3 Outils de communication

Les délégués syndicaux centraux ainsi que les délégués syndicaux centraux adjoints pourront bénéficier, s'ils le souhaitent :

- soit de l'attribution d'un smartphone, dans les mêmes limites et selon les conditions en vigueur au sein de l'UES Boulanger<sup>5</sup>,
- soit de la prise en charge de leur abonnement téléphonique dans la limite de 45€/mois.

Les délégués syndicaux centraux ainsi que les délégués syndicaux centraux adjoints pourront également bénéficier, s'ils le souhaitent, d'un ordinateur portable dans les mêmes conditions que l'ensemble des collaborateurs (PC préparé par la DOSI Boulanger et qui reste à terme la propriété de Boulanger). Seuls les délégués syndicaux centraux et les délégués syndicaux centraux adjoints qui auront fait le choix de se voir attribuer un ordinateur portable Boulanger pourront bénéficier d'un accès VPN, et ce pour des raisons de politique de sécurité informatique de l'entreprise.

## Accord relatif à la promotion du dialogue social

### 4.4.4 Affichage

Il est rappelé que dans chaque établissement ou entreprise, doivent être disposés, dans des endroits dégagés, de passage du personnel, des panneaux d'affichage destinés et réservés exclusivement aux communications syndicales et distincts de ceux réservés aux communications du CSE. Il est précisé que ces panneaux ne doivent pas être visibles de la clientèle.

Tous ces panneaux d'affichage seront dans la mesure du possible disposés côte à côte étant précisé que pour les nouveaux magasins un tirage au sort sera effectué, en présence des délégués syndicaux centraux de chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de l'UES Boulanger<sup>5</sup> afin de déterminer l'ordre de ces panneaux.

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'UES disposera, au sein de chaque établissement, d'un panneau d'affichage destiné à son usage exclusif, qui sera d'une dimension permettant l'affichage de 4 documents de format A4, les panneaux seront vitrés et fermés à clés.

Le contenu des affichages est déterminé librement par les organisations syndicales mais ne peut revêtir aucun caractère injurieux, diffamatoire, racial, politique ou religieux et doit respecter les dispositions légales relatives à la presse.

Il demeure sous la responsabilité exclusive des organisations syndicales.

Tout affichage apposé hors des panneaux syndicaux sera enlevé par la direction.

Afin de faciliter, à tout représentant d'une organisation syndicale, l'accès au panneau d'affichage de chaque établissement, il est convenu qu'un jeu de clefs identifié pour chaque organisation syndicale représentative sera mis à sa disposition auprès du permanent du magasin.

Il est, enfin, précisé que simultanément à l'affichage, un exemplaire des communications destinées à être affichées, devra être transmis au chef d'Entreprise ou d'Etablissement, ou au permanent.

### 4.4.5 Lien intranet

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'UES disposera, si elle le souhaite, d'un lien via l'intranet, sur son site. Il lui appartiendra alors de communiquer à la direction le lien url.

Le lien sur le site Internet sera disponible sur l'espace « partenaires sociaux » de l'intranet.

Les principes régissant les accès aux sites syndicaux depuis l'intranet sont les suivants :

- Assurer une bonne visibilité et une bonne accessibilité de l'information ;
- Eviter le risque de confusion sur l'origine de l'information ;
- Respecter les libertés fondamentales.

## Accord relatif à la promotion du dialogue social

Il est, par ailleurs, rappelé qu'il incombe aux organisations syndicales de respecter les droits des personnes et de l'entreprise aussi bien dans le cadre de la communication via leur site internet que sur les réseaux sociaux.

Ainsi, ils doivent :

- respecter les limites tenant aux dispositions relatives à la presse comme les injures ou la diffamation ;
- ne pas divulguer des informations sur la vie privée des salariés sans leur accord ;
- respecter l'image de l'entreprise et ne pas divulguer des secrets professionnels ou des informations confidentielles sur l'entreprise.

## 5. Renforcer le dialogue social et accompagner la carrière du représentant du personnel

Les parties signataires du présent accord rappellent que l'exercice d'un mandat syndical ou représentatif n'entraîne aucune conséquence négative sur la situation actuelle ou future du collaborateur particulièrement en matière d'évolution professionnelle.

L'évolution professionnelle des salariés exerçant des mandats syndicaux et/ou de représentants du personnel est déterminée comme pour tout autre salarié en fonction des règles et principes applicables dans l'entreprise.

---

### 5.1. Information et communication à la prise de mandat(s)

---

Les parties signataires rappellent que la qualité de l'information et de la communication entre les différents acteurs concernés au sein de l'entreprise est déterminante pour faciliter l'articulation entre l'exercice de l'emploi et du ou des mandats.

#### ***Information collective***

Cette information s'inscrit dans le cadre des dispositions légales en matière de publication et d'affichage des résultats électoraux et peut être relayée par une communication plus large au sein de l'entreprise.

#### ***Information des managers***

Chaque manager ayant dans ses équipes des représentants du personnel nouvellement élus ou désignés, ou dont les mandats ont été renouvelés à l'occasion des élections professionnelles, bénéficie d'une information spécifique précisant, pour chaque salarié concerné :

- La nature du ou des mandats,
- Les missions attachées à l'exercice du ou des mandats,
- Les crédits d'heures liés ;
- Les droits et devoirs de chacun.

## Accord relatif à la promotion du dialogue social

---

### 5.2. Les entretiens de début et fin de mandat(s)

---

#### ***Entretien de début de mandat(s)***

Au début de son mandat, le représentant du personnel bénéficie, à sa demande, d'un entretien individuel dit de « prise de mandat ». Ce temps d'échange a pour objectif de faciliter l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice du mandat, et d'identifier les éventuelles mesures à mettre en œuvre.

L'entretien de prise de mandat est également l'opportunité d'évoquer le rôle du salarié représentant du personnel au sein de l'entreprise, auprès de sa hiérarchie, de ses collègues et de la direction des ressources humaines.

Le collaborateur peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Dans le cas où le représentant du personnel choisirait d'être assisté par un collaborateur d'un autre site, les frais liés à ce déplacement seront imputés à l'établissement du représentant du personnel. Cet entretien ne se substitue pas à l'entretien professionnel. Cet entretien donnera lieu à la rédaction, via le portail RH, d'un document sur la base de supports standardisés.

#### ***Entretien de fin de mandat(s)***

Pour le représentant du personnel titulaire ou le titulaire d'un mandat syndical disposant d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30% de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'entreprise, l'entretien professionnel réalisé au terme du mandat permettra de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

Cet entretien donnera lieu à la rédaction, via le portail RH, d'un document sur la base de supports standardisés dès publication du décret sur les compétences acquises pendant l'exercice du mandat.

---

### 5.3 La formation des managers

---

Pour faciliter le dialogue entre le manager et le membre de son équipe ayant un ou des mandat(s), les parties signataires conviennent de compléter le dispositif ci-dessus par la mise en place des actions complémentaires suivantes :

- formation de sensibilisation aux relations sociales.
- accompagnement spécifique si besoin, par la Direction des Ressources Humaines de l'entreprise, du manager ayant un représentant du personnel.
- 

---

### 5.4 La rémunération

---

Il est rappelé que la situation individuelle des représentants du personnel en termes de rémunération et de classification doit être examinée, au même titre que l'ensemble des salariés de l'entreprise, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles en vigueur, et sans discrimination du fait de l'exercice du mandat.

## Accord relatif à la promotion du dialogue social

Conformément à l'article L2141-5-1 du Code du travail, lorsque le nombre d'heures de délégation dont ils disposent sur l'année dépasse 30 % de la durée de travail fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, bénéficient d'une évolution de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, au moins égale, sur l'ensemble de la durée de leur mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise.

### 6. Conditions d'application et durée de l'accord

Les parties signataires conviennent que le présent accord se substitue aux textes, accords et usages précédemment en vigueur dans l'entreprise, sur les dispositions visées par l'accord.

Sont notamment concernés, l'Accord sur la « reconnaissance de l'Unité Economique et Social « Boulanger » » conclu le 6 décembre 2012 ainsi que son avenant n°1 en date des 11 octobre 2013, et ses avenants n°2 et 3 en date du 8 juin 2016.

Enfin, les parties considèrent que les dispositions du présent accord sont globalement plus favorables que les dispositions légales ou conventionnelles applicables dans les domaines concernés et légitimement, de ce fait, leur application individuelle.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et trouvera à s'appliquer au jour de la proclamation des résultats des élections professionnelles organisées au sein de l'UES Boulanger<sup>5</sup> suivant un calendrier identique pour les 5 sociétés prévu sur octobre 2018.

Le présent accord pourra faire l'objet d'une dénonciation à l'initiative des parties signataires, conformément aux dispositions des articles L 2222-6 et L 2261-9 à L 2261-14 du Code du Travail.

### 7. Dépôt et publicité de l'accord

La notification sera effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par remise en main propre contre récépissé à l'ensemble des parties.

Le présent accord d'entreprise donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail, à savoir dépôt en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique auprès de la DIRECCTE.

Le présent accord fera également l'objet d'un dépôt au greffe du Conseil des Prud'hommes de Lille.



**ANNEXE**

**Bon de délégation**

Dans la mesure du possible, l'utilisation des crédits d'heures devra faire l'objet de l'établissement préalable de bons de délégation transmis à la hiérarchie, sauf en cas de situations d'urgence pour lesquelles le bon de délégation pourra être établi a posteriori.

Les parties signataires précisent que l'utilisation des bons de délégation ne vise nullement à contrôler le bien fondé des heures de délégations, mais contribue à un suivi administratif fidèle des heures de délégation dans l'intérêt réciproque des représentants du personnel et de l'entreprise : les bons de délégations ne constituent pas des autorisations d'absence, mais des justifications d'absence.

M. _____		Signature du représentant du personnel
<b>A REMPLIR AU DEPART</b>  <b>Mandat pour lequel les heures sont utilisées :</b>  _____	Date : _____ Heure : _____ de la cessation du travail  Durée prévue de l'absence :	
	<b>A REMPLIR AU RETOUR</b>  Date : _____ Heure : _____ de la reprise du travail	

**NOTA :**

La durée prévue de l'absence conserve un caractère indicatif, cette durée pouvant être modifiée en fonction des exigences du mandat.

## Accord relatif à la promotion du dialogue social

### Effectifs

- BOULANGER**

Région	Libellé étab	Du 01/07/2016 au 30/06/2017	Du 01/08/2016 au 31/07/2017	Du 01/09/2016 au 31/08/2017	Du 01/10/2016 au 30/09/2017	Du 01/11/2016 au 31/10/2017	Du 01/12/2016 au 30/11/2017	Du 01/01/2017 au 31/12/2017	Du 01/02/2017 au 31/01/2018	Du 01/03/2017 au 28/02/2018	Du 01/04/2017 au 31/03/2018	Du 01/05/2017 au 30/04/2018	Du 01/06/2017 au 31/05/2018
CENTRE	BOURGES	30,90	31,42	32,42	33,47	32,33	32,14	31,93	31,50	31,50	31,50	31,50	30,70
CENTRE	TOURS SAINT PIERRE DES CORPS	37,14	37,27	37,36	36,99	36,92	37,82	37,70	36,55	38,16	37,55	37,54	37,53
CENTRE	POITIERS	38,48	38,14	37,77	37,50	37,49	37,66	37,71	38,18	37,90	37,90	37,24	36,96
CENTRE	CHAMPNIERS	33,37	33,60	33,12	32,50	30,80	28,30	25,73	24,04	24,05	22,88	23,71	23,55
CENTRE	LA ROCHE SUR YON	40,56	41,42	41,54	40,82	41,33	41,24	41,44	40,91	40,94	40,94	40,94	40,94
CENTRE	CHASSENEUIL	28,06	28,04	28,00	27,99	25,99	26,03	26,09	26,07	25,10	25,10	25,09	25,09
CENTRE	CHAMBRAY LES TOURS	29,28	30,46	28,84	28,84	30,01	30,29	30,61	30,16	30,99	31,01	30,01	30,01
CENTRE	AUBIERE	54,67	53,52	54,78	55,23	53,52	55,67	54,83	57,95	57,86	57,58	56,27	58,42
CENTRE	LIMOGES	41,86	41,64	42,48	42,67	43,08	43,38	42,59	42,75	40,67	42,07	42,00	40,97
CENTRE	ANGOULINS	40,84	41,78	41,69	41,49	42,36	42,02	42,06	43,20	43,26	42,26	42,25	43,25
CENTRE	NIORT	42,97	43,06	43,19	41,62	41,69	38,99	37,41	34,29	33,97	33,97	34,17	35,12
EST	THILLOIS	31,90	29,87	30,82	29,66	28,66	29,48	30,11	29,11	30,19	30,19	29,48	29,93
EST	DIJON TOISON D OR	44,85	47,20	44,19	43,31	45,18	42,14	41,49	41,65	41,81	41,67	40,87	41,95
EST	REIMS CORMONTREUIL	39,28	39,23	40,07	37,29	38,20	38,19	37,14	37,46	38,72	38,72	39,57	38,72
EST	NANCY FROUARD	27,07	26,30	25,30	25,30	23,30	23,35	23,19	24,20	24,20	24,00	23,92	23,92
EST	NANCY VANDOEUVRE	37,51	37,22	35,91	36,31	36,31	35,66	36,07	35,37	36,25	34,26	33,66	34,64
EST	METZ METZANINE+ Comptoir Metz	36,27	34,70	34,39	34,14	33,48	46,51	46,37	46,49	43,96	43,20	42,93	40,78
EST	STRASBOURG VENDENHEIM	44,26	44,26	44,92	43,52	42,94	42,94	43,60	43,66	42,46	41,46	42,46	42,17
EST	TROYES	32,63	32,52	31,54	32,55	32,55	32,41	31,21	32,04	33,75	32,06	31,17	30,22
EST	CHALON SUR SAONE	41,22	42,78	40,15	40,03	39,83	39,62	39,93	41,87	40,87	41,87	41,87	40,89
EST	AUXERRE	31,63	31,28	30,85	30,64	31,33	31,26	30,58	31,59	32,27	33,18	31,56	30,45
EST	WITTENHEIM	51,58	50,67	50,73	50,74	50,74	50,75	51,37	50,18	50,18	51,17	49,53	
EST	DIJON	35,58	36,16	35,18	32,51	33,08	34,80	32,18	31,95	33,17	34,52	34,94	34,93
EST	BELFORT	20,44	19,20	19,23	19,60	19,94	20,02	20,01	20,73	20,73	20,73	20,72	20,41
EST	THONVILLE	43,56	43,56	43,56	44,56	40,73	41,92	42,23	42,45	43,62	43,15	42,24	44,73
EST	METZ	35,92	35,84	34,78	35,29	45,58	35,36	35,25	35,18	35,18	36,18	35,18	36,18
EST	BESANCON	54,37	54,11	55,91	55,54	55,41	55,44	53,64	53,93	54,19	55,37	55,34	55,63
NORD	LESQUIN/EDM	580,34	579,74	578,30	582,04	608,82	613,46	609,71	616,35	619,91	629,63	642,75	643,64
NORD	DOUAI	34,43	34,40	33,13	35,11	35,11	36,07	35,94	36,11	34,91	36,19	36,79	36,19
NORD	CAMBRAI	22,67	23,14	22,50	21,97	22,89	23,84	23,75	23,77	23,80	25,79	25,77	25,23
NORD	LENS	38,33	38,37	38,42	38,42	36,28	36,42	34,75	35,75	35,75	35,75	35,89	35,89
NORD	RONCQ	43,81	43,63	43,04	42,69	42,99	43,06	43,24	42,57	42,57	42,57	43,02	43,57
NORD	PETITE FORET	42,24	43,82	42,66	40,71	42,96	41,25	43,26	40,85	41,82	40,45	40,44	40,45
NORD	DUNKERQUE	56,49	57,59	56,98	54,45	54,45	54,51	54,50	55,53	53,53	53,38	54,10	54,10
NORD	BOULOGNE/ Comptoir Merlimont	54,26	54,20	55,15	55,13	54,05	54,24	54,19	54,12	55,06	54,99	54,91	54,84
NORD	NOYELLES	40,61	41,69	42,60	41,39	41,33	40,60	40,79	39,40	40,31	40,11	39,22	39,06
NORD	ENGLOS	85,65	82,93	85,17	86,05	84,42	86,97	83,88	84,57	86,24	84,73	83,51	81,72
NORD	BETHUNE	23,44	23,45	23,45	23,45	23,45	23,49	23,44	23,44	23,44	23,44	23,44	23,44
NORD	VILLENEUVE	62,88	63,72	59,61	60,28	61,08	61,84	63,03	60,16	60,23	59,90	58,61	61,61
NORD	LEERS/ Comptoir Wasquehal	34,57	34,61	33,61	34,04	35,18	35,58	35,23	34,46	35,15	35,15	35,14	34,16
NORD	AMIENS/ Comptoir Amiens	42,98	46,76	47,63	48,60	50,45	49,94	50,55	48,04	48,56	49,44	51,80	50,18
NORD	ST OMER	28,40	29,40	29,31	28,82	28,82	28,86	29,74	30,20	32,13	31,60	32,51	31,84
NORD	FACHES-THUMESNIL	35,37	34,97	33,96	33,81	34,31	35,05	34,90	34,48	35,23	34,25	34,25	33,93
NORD	ENTREPOT	283,81	284,78	284,86	285,86	284,66	287,06	285,46	282,96	282,96	281,36	281,52	280,35

## Accord relatif à la promotion du dialogue social

Région	Libellé étab	Du 01/07/2016 au 30/06/2017	Du 01/08/2016 au 31/07/2017	Du 01/09/2016 au 31/08/2017	Du 01/10/2016 au 30/09/2017	Du 01/11/2016 au 31/10/2017	Du 01/12/2016 au 30/11/2017	Du 01/01/2017 au 31/12/2017	Du 01/02/2017 au 31/01/2018	Du 01/03/2017 au 28/02/2018	Du 01/04/2017 au 31/03/2018	Du 01/05/2017 au 30/04/2018	Du 01/06/2017 au 31/05/2018
OUEST	RENNES CENTRE	40,31	38,90	40,23	39,92	39,93	37,25	35,45	38,26	36,07	36,66	37,01	36,82
OUEST	REZE	19,19	19,13	19,01	19,85	19,85	20,28	20,33	20,30	18,79	20,93	19,94	19,94
OUEST	ATLANTIS	51,29	51,68	53,54	52,17	51,80	51,42	51,75	52,81	53,66	54,47	53,43	53,45
OUEST	PARIDIS	37,91	38,72	37,69	37,02	37,76	37,01	36,96	36,86	37,57	37,57	37,57	36,57
OUEST	VANNES	45,90	45,91	44,83	44,67	44,67	44,82	44,83	44,80	43,60	43,60	43,59	43,59
OUEST	ST BRIEUC	36,93	35,77	35,32	34,72	35,26	34,98	34,68	34,29	34,39	33,39	33,39	33,32
OUEST	CAEN	67,42	65,84	67,07	66,18	67,29	67,34	68,11	67,13	64,08	64,24	64,19	64,09
OUEST	ANGERS	44,06	44,12	44,47	46,30	46,25	46,31	45,46	45,46	46,12	46,65	47,50	47,18
OUEST	RENNES	40,81	41,30	41,25	40,19	40,35	40,56	41,14	41,14	41,73	40,37	40,96	40,40
OUEST	LE MANS NORD	32,46	32,09	31,86	31,73	31,75	31,94	33,01	33,20	32,20	32,20	32,98	31,98
OUEST	LORIENT	34,97	34,19	33,99	34,85	34,85	34,89	34,40	33,99	34,59	34,11	34,68	34,11
OUEST	CHOLET	30,21	32,03	30,83	29,24	30,88	29,40	32,66	28,15	29,69	29,22	29,76	28,28
OUEST	ST NAZAIRE	40,19	42,77	42,54	42,75	42,46	42,13	40,85	38,43	41,75	42,14	41,74	40,65
OUEST	BREST	45,24	43,84	43,42	41,67	43,32	43,27	42,60	42,83	43,22	43,30	43,31	43,34
OUEST	BARENTIN/ Comptoir Rouen	43,68	43,70	43,69	42,73	42,73	42,85	43,74	45,29	47,46	47,18	47,42	46,73
OUEST	MONTIVILLIERS	34,61	35,88	33,03	33,02	33,27	33,56	34,69	34,90	36,96	36,00	35,12	36,15
PARIS CENTRE	PARIS BEAUGRENELLE	68,12	65,56	62,07	59,29	62,15	59,67	57,78	55,57	55,81	54,47	55,48	54,58
PARIS CENTRE	OPERA	46,23	45,40	39,97	42,35	42,11	38,85	36,47	37,33	38,21	37,93	39,58	45,25
PARIS CENTRE	PARIS ROSAPARKS	37,97	38,20	38,77	35,66	37,62	37,59	35,94	41,44	41,33	40,90	40,36	40,41
PARIS CENTRE	IVRY	27,94	28,97	27,97	27,39	29,37	28,34	28,27	28,25	30,53	30,45	28,92	28,42
PARIS CENTRE	P ITALIE 2	7,00	11,00	31,27	38,57	42,89	46,31	47,07	47,84	47,26	47,84	46,84	45,27
PARIS CENTRE	VELIZY 2	9,01	29,24	35,16	40,68	42,40	45,72	49,92	53,47	53,70	53,80	55,68	53,68
PARIS EST	COMPIEGNE	25,49	25,71	26,80	26,80	28,52	28,18	26,67	26,05	29,04	28,62	29,06	28,79
PARIS EST	CLAYE SOUILLY	41,05	41,05	42,05	42,05	40,05	40,10	39,39	39,57	41,77	41,77	41,77	40,77
PARIS EST	THIAIS	41,01	39,88	39,81	41,75	40,36	41,83	40,46	39,89	40,94	40,85	42,40	43,27
PARIS EST	VILLIERS SUR MARNE	33,10	33,10	33,96	32,98	32,69	33,99	34,13	34,21	34,00	36,00	35,00	35,00
PARIS EST	MONTEVRAIN	32,14	32,45	32,36	31,54	32,45	33,61	33,05	34,05	34,05	32,05	31,85	31,05
PARIS EST	CRETEIL	44,87	43,57	42,89	41,89	42,56	40,82	40,77	41,68	43,00	45,71	46,67	45,60
PARIS EST	DOMUS ROSNY SOUS BOIS	76,08	74,09	73,13	71,52	71,02	69,69	68,98	69,12	70,04	69,04	71,24	70,24
PARIS EST	MELUN	48,31	48,58	48,58	48,06	48,20	47,30	46,69	44,79	46,77	45,13	46,13	45,59
PARIS EST	MASSY	36,72	36,72	36,29	36,29	36,29	36,58	36,54	37,60	38,29	36,49	35,26	35,26
PARIS EST	LOGNES	42,73	43,13	41,15	42,47	42,47	42,49	42,66	43,66	42,66	43,34	41,34	41,41
PARIS EST	ORMESSON	36,33	36,09	36,95	36,34	36,54	36,46	36,41	36,20	37,17	37,17	37,17	37,17
PARIS EST	CREIL	37,39	38,13	37,88	36,92	38,01	37,50	37,63	37,56	36,35	36,55	37,55	37,55
PARIS EST	STE GENEVIEVE DES BOIS	60,80	59,66	58,50	59,33	57,87	59,74	56,88	56,58	56,93	55,93	56,10	55,97
PARIS OUEST	SARCELLES	62,50	62,40	62,97	62,68	62,81	62,62	63,30	62,68	62,98	62,28	62,26	62,23
PARIS OUEST	COIGNIERES	40,30	36,39	38,41	40,35	42,95	43,35	42,57	42,86	43,65	44,66	44,74	43,01
PARIS OUEST	ORLEANS	34,31	35,56	35,72	34,69	33,95	35,01	34,86	33,41	34,27	34,27	34,32	34,39
PARIS OUEST	ERAGNY	48,29	50,13	50,50	49,68	49,72	48,43	48,43	50,08	49,72	48,36	50,37	50,30
PARIS OUEST	MONTIGNY	55,29	56,89	56,89	56,69	54,66	55,69	55,66	55,79	57,37	56,37	58,37	58,37
PARIS OUEST	PLAISIR	40,21	41,30	40,95	40,95	40,95	41,95	41,96	41,92	41,79	42,79	42,80	42,80
PARIS OUEST	MANTES	28,53	29,21	28,50	28,01	28,01	28,37	27,73	28,09	27,89	26,89	27,26	27,49
PARIS OUEST	OSNY	29,68	29,68	29,51	29,40	29,20	29,17	28,90	28,97	29,97	30,00	29,08	30,12
PARIS OUEST	ORGEVAL	41,18	42,22	42,22	43,22	43,22	43,49	42,50	42,68	45,23	42,46	41,43	42,43
PARIS OUEST	GENNEVILLIERS	66,29	69,37	67,73	64,53	66,01	68,29	69,20	70,54	70,31	70,31	69,61	68,41

## Accord relatif à la promotion du dialogue social

Région	Libellé étab	Du 01/07/2016 au 30/06/2017	Du 01/08/2016 au 31/07/2017	Du 01/09/2016 au 31/08/2017	Du 01/10/2016 au 30/09/2017	Du 01/11/2016 au 31/10/2017	Du 01/12/2016 au 30/11/2017	Du 01/01/2017 au 31/12/2017	Du 01/02/2017 au 31/01/2018	Du 01/03/2017 au 28/02/2018	Du 01/04/2017 au 31/03/2018	Du 01/05/2017 au 30/04/2018	Du 01/06/2017 au 31/05/2018
RHONE ALPES	LYON CARRE DE SOIE	32,88	33,36	32,77	31,91	33,15	32,17	32,30	31,85	31,50	33,30	33,31	34,41
RHONE ALPES	LYON LES CORDELIERS	52,80	53,75	50,94	52,73	53,83	51,81	53,86	54,75	53,60	53,60	53,23	54,23
RHONE ALPES	ANNECY	34,22	35,22	34,22	34,02	35,26	36,06	34,78	34,44	36,44	36,44	35,44	36,44
RHONE ALPES	VILLEFRANCHE SUR SAONE	36,24	35,23	34,37	33,04	32,32	29,17	28,58	30,14	29,85	30,84	30,81	31,50
RHONE ALPES	THONON	0,01	0,01	4,08	30,68	32,28	32,86	32,45	33,99	33,07	33,16	35,15	34,15
RHONE ALPES	ANNEMASSE	42,21	60,52	60,33	35,34	37,34	38,28	40,56	40,26	39,26	40,26	39,26	39,26
RHONE ALPES	CHAMBERY	35,99	38,35	36,37	38,07	38,60	38,04	34,44	34,06	36,88	37,84	36,46	35,88
RHONE ALPES	CHASSE SUR RHONE	21,41	23,32	22,56	22,57	22,66	22,16	21,08	23,02	23,25	23,25	23,25	22,04
RHONE ALPES	BEYNOST	34,81	35,90	38,69	58,30	59,10	37,10	37,52	40,37	39,37	38,64	39,49	40,02
RHONE ALPES	LIMONEST	37,63	37,63	36,35	37,11	36,35	35,37	35,39	36,53	36,79	37,79	38,78	37,78
RHONE ALPES	ROANNE	19,55	19,55	19,55	18,55	18,55	18,61	18,75	18,75	19,09	19,01	17,16	17,29
RHONE ALPES	ST EGREVE	34,33	34,45	34,50	32,24	32,24	32,19	34,18	34,11	33,11	32,11	32,27	33,35
RHONE ALPES	ECHIROLLES	37,25	37,39	37,25	37,47	36,01	36,28	36,01	36,99	36,99	35,99	35,98	35,98
RHONE ALPES	ST PRIEST	58,17	57,02	57,02	58,02	58,01	56,92	56,81	55,15	57,55	56,79	55,74	54,21
RHONE ALPES	MACON	45,29	43,21	42,87	39,72	39,71	38,60	37,87	37,97	36,97	37,97	37,97	37,97
RHONE ALPES	VILLARS	53,07	54,22	51,84	51,02	52,25	52,94	51,04	50,85	51,87	52,87	52,88	54,14
RHONE ALPES	ISLE D ABEAU	35,27	34,90	34,92	34,20	35,27	33,72	35,15	34,70	36,65	35,65	35,65	35,65
RHONE ALPES	BOURG EN BRESSE	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05	24,55	25,74	26,93	28,09	28,26	27,42	28,59
SUD EST	MARSEILLE LA VALENTINE	48,24	47,87	45,65	46,91	49,42	48,50	47,81	47,85	48,05	48,13	49,92	49,13
SUD EST	VITROLLES	33,36	33,72	33,04	32,94	31,81	31,23	31,35	30,09	29,50	30,90	30,86	31,24
SUD EST	TOULON	96,16	97,15	97,32	97,86	99,02	100,26	102,31	105,53	106,34	107,56	106,79	106,38
SUD EST	BEZIERS	44,24	43,09	42,72	43,06	43,21	44,96	44,55	45,48	44,89	44,89	44,90	44,90
SUD EST	PERPIGNAN	43,34	43,30	42,22	42,60	41,64	41,62	42,24	43,20	44,82	43,90	45,61	43,75
SUD EST	RIVESALTES	33,74	33,86	34,00	33,99	33,99	32,98	32,95	33,02	33,82	33,82	32,82	32,82
SUD EST	PUGET SUR ARGENS	49,08	50,77	49,14	48,86	48,71	48,57	49,41	48,56	50,26	49,29	51,98	52,29
SUD EST	NICE	30,74	29,74	29,74	29,25	28,49	26,95	25,16	24,74	25,32	25,32	26,00	27,00
SUD EST	NIMES	60,53	60,54	59,54	59,54	59,54	59,24	62,38	61,23	62,67	62,46	61,96	64,00
SUD EST	AVIGNON	75,79	75,63	75,63	75,21	75,21	75,38	75,70	75,60	75,60	74,60	74,60	74,60
SUD EST	AUBAGNE	50,45	50,45	49,88	49,88	49,88	49,89	49,75	49,55	49,55	49,55	49,55	49,55
SUD EST	PLAN DE CAMPAGNE	61,05	61,05	62,05	62,48	61,48	61,48	61,53	61,53	61,73	60,73	59,73	60,76
SUD EST	VALENCE	47,57	46,43	46,33	46,40	45,43	45,55	43,35	43,83	45,54	45,32	45,24	45,13
SUD EST	CANNES	45,86	45,62	45,36	44,17	44,00	43,76	44,51	43,34	45,10	43,10	42,39	43,39
SUD OUEST	TARBES	13,94	15,73	17,52	19,25	21,61	23,49	41,02	41,56	41,56	40,86	38,13	36,43
SUD OUEST	LIBOURNE	27,14	27,44	27,01	27,02	27,02	27,04	27,17	27,19	27,19	27,19	26,99	26,99
SUD OUEST	BORDEAUX LE LAC	36,24	36,24	36,24	35,24	35,29	35,39	35,48	34,59	34,59	34,59	33,61	34,64
SUD OUEST	MERIGNAC	54,48	55,44	55,44	54,70	55,74	54,02	53,36	53,82	53,80	53,80	54,80	53,71
SUD OUEST	TOULOUSE	50,15	50,07	50,05	49,82	50,79	48,69	48,52	49,52	47,49	47,45	47,40	47,33
SUD OUEST	MONTAUBAN	33,21	33,04	31,87	31,34	31,17	30,99	30,67	29,58	29,58	29,58	27,59	27,59
SUD OUEST	PAU	29,91	31,76	31,53	34,26	34,24	34,40	34,56	34,51	35,22	33,47	31,67	29,84
SUD OUEST	VILLENAVE D'ORNON	49,09	47,71	46,01	44,13	42,43	40,77	38,05	36,43	33,97	34,05	34,12	34,12
SUD OUEST	COLOMIERS	59,06	59,11	59,13	58,91	56,78	56,90	56,99	58,79	59,45	58,96	59,13	60,04
SUD OUEST	SAINT ORENS	43,17	42,69	41,23	39,16	38,31	37,70	37,96	38,46	39,72	41,07	41,26	41,61
SUD OUEST	TRELISSAC	19,52	19,48	18,77	18,70	18,66	19,07	20,33	18,57	21,52	21,56	20,62	21,64
SUD OUEST	BIGANOS	21,65	21,50	21,34	22,26	21,27	20,44	19,53	22,56	21,61	20,61	23,61	23,62
SUD OUEST	AGEN	35,30	34,60	35,40	36,37	36,19	34,88	34,70	35,50	36,88	36,79	36,72	36,66
SUD OUEST	ANGET	45,63	44,61	43,28	43,26	41,54	40,01	38,90	36,49	34,95	35,04	34,05	35,05
SUD OUEST	FENOUILLET	29,05	29,09	28,26	28,40	27,97	29,72	29,93	30,76	30,18	31,07	32,31	31,55

## Accord relatif à la promotion du dialogue social

- Les autres entités juridiques de l'UES Boulanger<sup>5</sup>

Entités juridiques	juin-17	juil-17	août-17	sept-17	oct-17	nov-17	déc-17	janv-18	févr-18	mars-18	avr-18	mai-18
Sourcing&Création	99,80	100,80	100,80	96,30	94,10	95,70	95,70	94,80	93,00	91,00	91,00	91,00
Lokéo	56,50	56,50	57,50	58,01	58,01	59,30	59,30	58,30	58,30	54,80	52,80	52,80
BDOM	54,06	53,06	54,06	54,06	53,06	52,06	51,06	52,06	51,06	51,06	51,06	51,06
Boulanger.pro	38	42	44	42	41	40,08	41,08	41,08	41,08	41,08	40	41

---

### Code du travail

---

#### **Article L1111-2 du Code du travail**

Pour la mise en œuvre des dispositions du présent code, les effectifs de l'entreprise sont calculés conformément aux dispositions suivantes :

1° Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein et les travailleurs à domicile sont pris intégralement en compte dans l'effectif de l'entreprise ;

2° Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent, les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an, ainsi que les salariés temporaires, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise à due proportion de leur temps de présence au cours des douze mois précédents. Toutefois, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure, y compris les salariés temporaires, sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, notamment du fait d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation ;

3° Les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail.

#### **Article L2312-19 du Code du travail**

Un accord d'entreprise, conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2312-12 ou, en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le comité social et économique, adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel du comité, peut définir :

1° Le contenu, la périodicité et les modalités des consultations récurrentes du comité social et économique mentionnées à l'article L. 2312-17 ainsi que la liste et le contenu des informations nécessaires à ces consultations ;

2° Le nombre de réunions annuelles du comité prévues à l'article L. 2315-27, qui ne peut être inférieur à six ;

3° Les niveaux auxquels les consultations sont conduites et, le cas échéant, leur articulation ;

4° Les délais mentionnés à l'article L. 2312-15 dans lesquels les avis du comité sont rendus.

Il peut également prévoir la possibilité pour le comité social et économique d'émettre un avis unique portant sur tout ou partie des thèmes de consultation prévus à l'article L. 2312-17.

La périodicité des consultations prévue par l'accord ne peut être supérieure à trois ans.

#### **Article L2314-1 du Code du travail**

Le comité social et économique comprend l'employeur et une délégation du personnel comportant un nombre de membres déterminé par décret en Conseil d'Etat compte tenu du nombre des salariés.

La délégation du personnel comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants. Le suppléant assiste aux réunions en l'absence du titulaire.

Le nombre de membres et le nombre d'heures de délégation peuvent être modifiés par accord dans les conditions prévues par l'article L. 2314-7.

## **Accord relatif à la promotion du dialogue social**

### **Article L2314-12 du Code du travail**

Un accord peut modifier le nombre et la composition des collèges électoraux à condition d'être signé par toutes les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

L'accord conclu ne fait pas obstacle à la création du troisième collège dans les conditions prévues au dernier alinéa de l'article L. 2314-11.

L'accord est communiqué, à sa demande, à l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1.

### **Article L2315-27 du Code du travail**

Au moins quatre réunions du comité social et économique portent annuellement en tout ou partie sur les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail, plus fréquemment en cas de besoin, notamment dans les branches d'activité présentant des risques particuliers.

Le comité est en outre réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, ainsi qu'en cas d'événement grave lié à l'activité de l'entreprise, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement ou à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel, sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail.

Lorsque l'employeur est défaillant, et à la demande d'au moins la moitié des membres du comité social et économique, celui-ci peut être convoqué par l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 et siéger sous sa présidence.

L'employeur informe annuellement l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1, le médecin du travail et l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale du calendrier retenu pour les réunions consacrées aux sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail, et leur confirme par écrit au moins quinze jours à l'avance la tenue de ces réunions.

### **Article L2315-28 du Code du travail**

A défaut d'accord prévu à l'article 2312-19, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, le comité social et économique se réunit au moins une fois par mois sur convocation de l'employeur ou de son représentant. Dans les entreprises de moins de trois cents salariés, le comité se réunit au moins une fois tous les deux mois. Le comité peut tenir une seconde réunion à la demande de la majorité de ses membres.

### **Articles L2315-78 du Code du travail**

Le comité social et économique peut, le cas échéant sur proposition des commissions constituées en son sein, décider de recourir à un expert-comptable ou à un expert habilité dans les cas prévus à la présente sous-section.

### **Article L2315-79 du Code du travail**

Un accord d'entreprise, ou à défaut un accord conclu entre l'employeur et le comité social et économique, adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel, détermine le nombre d'expertises dans le cadre des consultations récurrentes prévues au paragraphe 2 sur une ou plusieurs années.

## Accord relatif à la promotion du dialogue social

### Article L2315-80 du Code du travail

Lorsque le comité social et économique décide du recours à l'expertise, les frais d'expertise sont pris en charge :

1° Par l'employeur concernant les consultations prévues par les articles L. 2315-88, L. 2315-91, au 3° de l'article L. 2315-92 et au 1° de l'article L. 2315-94 ainsi qu'au 3° du même article L. 2315-94 en l'absence de tout indicateur relatif à l'égalité professionnelle prévu à l'article L. 2312-18 ;

2° Par le comité, sur son budget de fonctionnement, à hauteur de 20 %, et par l'employeur, à hauteur de 80 %, concernant la consultation prévue à l'article L. 2315-87 et les consultations ponctuelles hors celles visées au deuxième alinéa ;

3° Par l'employeur concernant les consultations mentionnées au 2° du présent article, lorsque le budget de fonctionnement du comité social et économique est insuffisant pour couvrir le coût de l'expertise et n'a pas donné lieu à un transfert d'excédent annuel au budget destiné aux activités sociales et culturelles prévu à l'article L. 2312-84 au cours des trois années précédentes.

### Article L2315-81 du Code du travail

Par dérogation aux articles L. 2315-78 et L. 2315-80, le comité social et économique peut faire appel à tout type d'expertise rémunérée par ses soins pour la préparation de ses travaux

### Article L2325-49 du Code du travail

Les comptes annuels du comité d'entreprise sont arrêtés, selon des modalités prévues par son règlement intérieur, par des membres élus du comité d'entreprise désignés par lui et au sein de ses membres élus. Les documents ainsi arrêtés sont mis à la disposition, le cas échéant, du ou des commissaires aux comptes mentionné(s) à l'article L. 2325-54.

Ils sont approuvés par les membres élus du comité réunis en séance plénière. La réunion au cours de laquelle les comptes sont approuvés porte sur ce seul sujet. Elle fait l'objet d'un procès-verbal spécifique. Le présent article s'applique également aux documents mentionnés à l'article L. 2325-46.

### Article L2143-13 du Code du travail

Chaque délégué syndical dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

Ce temps est au moins égal à :

1° Douze heures par mois dans les entreprises ou établissements de cinquante à cent cinquante salariés ;

2° Dix-huit heures par mois dans les entreprises ou établissements de cent cinquante et un à quatre cent quatre-vingt-dix-neuf salariés ;

3° Vingt-quatre heures par mois dans les entreprises ou établissements d'au moins cinq cents salariés.

Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

Sauf accord collectif contraire, lorsque le représentant du personnel élu ou désigné est un salarié mentionné à l'article L. 3121-58, le crédit d'heures est regroupé en demi-journées qui viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle du salarié. Une demi-journée correspond à quatre heures de mandat. Lorsque le crédit d'heures ou la fraction du crédit d'heures restant est inférieur à quatre heures, le représentant du personnel en bénéficie dans des conditions définies par un décret en Conseil d'Etat.

## **Accord relatif à la promotion du dialogue social**

### **Article R. 2315-5 du Code du travail**

Le temps prévu à l'article L. 2315-7 peut être utilisé cumulativement dans la limite de douze mois. Cette règle ne peut conduire un membre à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demi le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie.

Pour l'utilisation des heures ainsi cumulées, le représentant informe l'employeur au plus tard huit jours avant la date prévue de leur utilisation.

### **Article R. 2315-6 du Code du travail**

La répartition des heures entre les membres de la délégation du personnel du comité social et économique, prévue à l'article L. 2315-9, ne peut conduire l'un d'eux à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demi le crédit d'heures de délégation dont bénéficie un membre titulaire en application de l'article R. 2314-1.

Les membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique concernés informent l'employeur du nombre d'heures réparties au titre de chaque mois au plus tard huit jours avant la date prévue pour leur utilisation. L'information de l'employeur se fait par un document écrit précisant leur identité ainsi que le nombre d'heures mutualisées pour chacun d'eux.

### **Article L.2315-61 du Code du travail**

L'employeur verse au comité social et économique une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à :

- 1° 0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises de cinquante à deux mille salariés ;
- 2° 0,22 % de la masse salariale brute dans les entreprises de plus de deux mille salariés.

Ce montant s'ajoute à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles, sauf si l'employeur fait déjà bénéficier le comité d'une somme ou de moyens en personnel équivalents à 0,22 % de la masse salariale brute.

Le comité social et économique peut décider, par une délibération, de consacrer une partie de son budget de fonctionnement au financement de la formation des délégués syndicaux de l'entreprise. Il peut également décider, par une délibération, de transférer tout ou partie du montant de l'excédent annuel du budget de fonctionnement au financement des activités sociales et culturelles.

Cette somme et ses modalités d'utilisation sont inscrites, d'une part, dans les comptes annuels du comité social et économique ou, le cas échéant, dans les documents mentionnés à l'article L. 2315-65 et, d'autre part, dans le rapport mentionné à l'article L. 2315-69.

Pour l'application des dispositions du présent article, la masse salariale brute est constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale en application des dispositions de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ou de l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime, à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée.

Les sommes effectivement distribuées aux salariés lors de l'année de référence en application d'un accord d'intéressement ou de participation sont incluses dans la masse salariale brute.

## **Accord relatif à la promotion du dialogue social**

### **Article R.2312-51 du Code du travail**

En cas de reliquat budgétaire, l'excédent annuel du budget destiné aux activités sociales et culturelles peut être transféré au budget de fonctionnement ou à des associations conformément à l'article L. 2312-84, dans la limite de 10 % de cet excédent.

Cette somme et ses modalités d'utilisation sont inscrites, d'une part, dans les comptes annuels du comité social et économique ou, le cas échéant, dans les documents mentionnés à l'article L. 2315-65 et, d'autre part, dans le rapport mentionné à l'article L. 2315-69

Lorsque la partie de l'excédent est transférée à une ou plusieurs associations humanitaires reconnues d'utilité publique afin de favoriser les actions locales ou régionales de lutte contre l'exclusion ou des actions de réinsertion sociale, la délibération du comité social et économique précise les destinataires des sommes et, le cas échéant, la répartition des sommes transférées.

### **Article L2315-20 du Code du travail**

L'employeur met à la disposition des membres de la délégation du personnel du comité social et économique le local nécessaire pour leur permettre d'accomplir leur mission et, notamment, de se réunir.

### **Article L2315-16 du Code du travail**

Le temps consacré aux formations prévues au présent chapitre est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des heures de délégation.

### **Article L2315-17 du Code du travail**

Les formations sont dispensées soit par un organisme figurant sur une liste arrêtée par l'autorité administrative dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat, soit par un des organismes mentionnés à l'article L. 2145-5. Ces formations sont renouvelées lorsque les représentants ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non.

### **Article L2315-18 du Code du travail**

Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique, ou, le cas échéant, les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail prévues au chapitre II du présent titre, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Le financement de la formation prévue à l'alinéa précédent est pris en charge par l'employeur dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat.

### **Article L2315-63 du Code du travail**

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, les membres titulaires du comité social et économique élus pour la première fois bénéficient, dans les conditions et limites prévues à l'article L. 2145-11, d'un stage de formation économique d'une durée maximale de cinq jours. Le financement de la formation est pris en charge par le comité social et économique.

## **Accord relatif à la promotion du dialogue social**

Cette formation est imputée sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale prévu aux articles L. 2145-5 et suivants.

### **Article L2315-47 du Code du travail**

La commission est présidée par l'employeur ou son représentant.

La commission économique comprend au maximum cinq membres représentants du personnel, dont au moins un représentant de la catégorie des cadres. Ils sont désignés par le comité social et économique ou le comité social et économique central parmi leurs membres.

### **Article L2121-1 du Code du travail**

La représentativité des organisations syndicales est déterminée d'après les critères cumulatifs suivants :

1° Le respect des valeurs républicaines ;

2° L'indépendance ;

3° La transparence financière ;

4° Une ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation. Cette ancienneté s'apprécie à compter de la date de dépôt légal des statuts ;

5° L'audience établie selon les niveaux de négociation conformément aux articles L. 2122-1, L. 2122-5, L. 2122-6 et L. 2122-9 ;

6° L'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience ;

7° Les effectifs d'adhérents et les cotisations.

### **Article L2143-1 du Code du travail**

Le délégué syndical doit être âgé de dix-huit ans révolus, travailler dans l'entreprise depuis un an au moins et n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques.

Ce délai d'un an est réduit à quatre mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement.

### **Article L2143-2 du Code du travail**

Dans les entreprises de travail temporaire, la condition d'ancienneté pour être désigné délégué syndical est fixée à six mois pour les salariés temporaires. Elle est appréciée en totalisant les périodes pendant lesquelles ces salariés ont été liés à ces entreprises par des contrats de mission au cours des dix-huit mois précédant la désignation du délégué syndical. Ce délai est réduit à six mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement.

### **Article L2143-3 du Code du travail**

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement d'au moins cinquante salariés, qui constitue une section syndicale, désigne parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli à titre personnel et dans leur collège au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants, dans les limites fixées à l'article L. 2143-12, un ou plusieurs délégués syndicaux pour la représenter auprès de l'employeur.

## Accord relatif à la promotion du dialogue social

Si aucun des candidats présentés par l'organisation syndicale aux élections professionnelles ne remplit les conditions mentionnées au premier alinéa du présent article ou s'il ne reste, dans l'entreprise ou l'établissement, plus aucun candidat aux élections professionnelles qui remplit les conditions mentionnées au même premier alinéa, ou si l'ensemble des élus qui remplissent les conditions mentionnées audit premier alinéa renoncent par écrit à leur droit d'être désigné délégué syndical, une organisation syndicale représentative peut désigner un délégué syndical parmi les autres candidats, ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement ou parmi ses anciens élus ayant atteint la limite de durée d'exercice du mandat au comité social et économique fixée au deuxième alinéa de l'article L. 2314-33.

La désignation d'un délégué syndical peut intervenir lorsque l'effectif d'au moins cinquante salariés a été atteint pendant douze mois consécutifs.

Elle peut intervenir au sein de l'établissement regroupant des salariés placés sous la direction d'un représentant de l'employeur et constituant une communauté de travail ayant des intérêts propres, susceptibles de générer des revendications communes et spécifiques.

### **Article L2314-2 du Code du travail**

Sous réserve des dispositions applicables dans les entreprises de moins de trois cents salariés, prévues à l'article L. 2143-22, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner un représentant syndical au comité. Il assiste aux séances avec voix consultative. Il est choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité social et économique fixées à l'article L. 2314-19.

### **Article L2316-7 du Code du travail**

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise désigne un représentant au comité social et économique central d'entreprise choisi soit parmi les représentants de cette organisation aux comités sociaux et économiques d'établissement, soit parmi les membres élus de ces comités.

Ce représentant assiste aux séances du comité social et économique central avec voix consultative.

### **Article L2143-13 du Code du travail**

Chaque délégué syndical dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

Ce temps est au moins égal à :

- 1° Douze heures par mois dans les entreprises ou établissements de cinquante à cent cinquante salariés ;
- 2° Dix-huit heures par mois dans les entreprises ou établissements de cent cinquante et un à quatre cent quatre-vingt-dix-neuf salariés ;
- 3° Vingt-quatre heures par mois dans les entreprises ou établissements d'au moins cinq cents salariés.

Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

Sauf accord collectif contraire, lorsque le représentant du personnel élu ou désigné est un salarié mentionné à l'article L. 3121-58, le crédit d'heures est regroupé en demi-journées qui viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle du salarié. Une demi-journée correspond à quatre heures de mandat. Lorsque le crédit d'heures ou la fraction du crédit d'heures restant est inférieur à quatre heures, le représentant du personnel en bénéficie dans des conditions définies par un décret en Conseil d'Etat.

## **Accord relatif à la promotion du dialogue social**

### **Article L2143-14 du Code du travail**

Dans les entreprises ou établissements où, en application des articles L. 2143-3 et L. 2143-4, sont désignés pour chaque section syndicale plusieurs délégués, ceux-ci peuvent répartir entre eux le temps dont ils disposent au titre de leur mandat de délégué syndical. Ils en informent l'employeur.

### **Article L2141-5-1 du Code du travail**

En l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariés mentionnés aux 1° à 7° de l'article L. 2411-1 et aux articles L. 2142-1-1 et L. 2411-2 au moins aussi favorables que celles mentionnées au présent article, ces salariés, lorsque le nombre d'heures de délégation dont ils disposent sur l'année dépasse 30 % de la durée de travail fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, bénéficient d'une évolution de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, au moins égale, sur l'ensemble de la durée de leur mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise.

### **Article L3221-3 du Code du travail**

Constitue une rémunération au sens du présent chapitre, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.

### **Article L2222-6 du Code du travail**

La convention ou l'accord prévoit les conditions dans lesquelles il peut être dénoncé, et notamment la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation.

### **Article L2261-9 du Code du travail**

La convention et l'accord à durée indéterminée peuvent être dénoncés par les parties signataires.

En l'absence de stipulation expresse, la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation est de trois mois.

La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de la convention ou de l'accord.

Elle est déposée dans des conditions prévues par voie réglementaire.

### **Article L2261-10 du Code du travail**

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention ou l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis, sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure.

Une nouvelle négociation s'engage, à la demande d'une des parties intéressées, dans les trois mois qui suivent le début du préavis mentionné à l'article L. 2261-9. Elle peut donner lieu à un accord, y compris avant l'expiration du délai de préavis.

Il en est de même, à la demande d'une des organisations syndicales représentatives de salariés intéressées, en cas de dénonciation de la convention ou de l'accord dans les conditions prévues à l'article L. 2261-12, s'agissant du secteur concerné par la dénonciation.

## Accord relatif à la promotion du dialogue social

Lorsqu'une des organisations syndicales de salariés signataires de la convention ou de l'accord perd la qualité d'organisation représentative dans le champ d'application de cette convention ou de cet accord, la dénonciation de ce texte n'emporte d'effets que si elle émane d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés dans les conditions prévues au chapitre II du titre III.

### **Article L2261-11 du Code du travail**

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention ou de l'accord entre les autres parties signataires.

Dans ce cas, les dispositions de la convention ou de l'accord continuent de produire effet à l'égard des auteurs de la dénonciation jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis, sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure.

### **Article L2261-12 du Code du travail**

Lorsque la dénonciation d'une convention de branche ou d'un accord professionnel ou interprofessionnel émane d'une organisation seule signataire, soit pour la partie employeurs, soit pour la partie salariés, concernant un secteur territorial ou professionnel inclus dans le champ d'application du texte dénoncé, ce champ d'application est modifié en conséquence.

### **Article L2261-13 du Code du travail**

Lorsque la convention ou l'accord qui a été dénoncé n'a pas été remplacé par une nouvelle convention ou un nouvel accord dans un délai d'un an à compter de l'expiration du préavis, les salariés des entreprises concernées bénéficient d'une garantie de rémunération dont le montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne peut être inférieur à la rémunération versée, en application de la convention ou de l'accord dénoncé et du contrat de travail, lors des douze derniers mois. Cette garantie de rémunération s'entend au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, à l'exception de la première phrase du deuxième alinéa du même article L. 242-1.

Cette garantie de rémunération peut être assurée par le versement d'une indemnité différentielle entre le montant de la rémunération qui était dû au salarié en vertu de la convention ou de l'accord dénoncé et de son contrat de travail et le montant de la rémunération du salarié résultant de la nouvelle convention ou du nouvel accord, s'il existe, et de son contrat de travail.

Lorsqu'une stipulation prévoit que la convention ou l'accord dénoncé continue à produire ses effets pendant un délai supérieur à un an, le premier alinéa du présent article s'applique à compter de l'expiration de ce délai si une nouvelle convention ou un nouvel accord n'a pas été conclu.

### **Article L2261-14 du Code du travail**

Lorsque l'application d'une convention ou d'un accord est mise en cause dans une entreprise déterminée en raison notamment d'une fusion, d'une cession, d'une scission ou d'un changement d'activité, cette convention ou cet accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis prévu à l'article L. 2261-9, sauf clause prévoyant une durée supérieure.

Lorsque la convention ou l'accord qui a été mis en cause n'a pas été remplacé par une nouvelle convention ou un nouvel accord dans le délai fixé au premier alinéa du présent article, les salariés des entreprises concernées bénéficient d'une garantie de rémunération dont le montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne peut être inférieur à la rémunération versée, en application de la convention ou

## **Accord relatif à la promotion du dialogue social**

de l'accord mis en cause, lors des douze derniers mois. Cette garantie de rémunération s'entend au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, à l'exception de la première phrase du deuxième alinéa du même article L. 242-1.

Cette garantie de rémunération peut être assurée par le versement d'une indemnité différentielle entre le montant de la rémunération qui était dû au salarié en vertu de la convention ou de l'accord mis en cause et de son contrat de travail et le montant de la rémunération du salarié résultant de la nouvelle convention ou du nouvel accord, s'il existe, et de son contrat de travail.

Lorsque la mise en cause concerne une convention ou un accord à durée déterminée, le deuxième alinéa du présent article :

1° S'applique jusqu'au terme qui aurait été celui de la convention ou de l'accord en l'absence de mise en cause si ce terme est postérieur à la date à laquelle la convention ou l'accord mis en cause cesse de produire ses effets en application du premier alinéa ;

2° Ne s'applique pas si ce terme est antérieur à la date à laquelle cette convention ou cet accord cesse de produire ses effets en application du premier alinéa.

Une nouvelle négociation doit s'engager dans l'entreprise concernée, à la demande d'une des parties intéressées, dans les trois mois suivant la mise en cause, soit pour l'adaptation aux dispositions conventionnelles nouvellement applicables, soit pour l'élaboration de nouvelles stipulations.

### **Article L2231-6 du Code du travail**

Les conventions et accords font l'objet d'un dépôt dans des conditions déterminées par voie réglementaire.

### **Article D2231-2 du Code du travail**

I. - Les conventions et accords de branche et les accords professionnels ou interprofessionnels, ainsi que leurs avenants et annexes, sont déposés par la partie la plus diligente auprès des services du ministre chargé du travail.

Le dépôt est opéré en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

II. - Les accords de groupe, d'entreprise, d'établissement et interentreprises ainsi que les pièces accompagnant le dépôt prévues aux articles D. 2231-6 et D. 2231-7 sont déposés par le représentant légal du groupe, de l'entreprise ou de l'établissement ou, pour un accord interentreprises, par les représentants légaux de celles-ci.

III. - Le déposant remet également un exemplaire de chaque convention ou accord au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.