

**ACCORD COLLECTIF RELATIF A LA MISE EN PLACE DU
COMITE D'ENTREPRISE EUROPEEN**

PREAMBULE.....	4
ARTICLE 1 – OBJET DE L'ACCORD.....	5
ARTICLE 2 – PERIMETRE DE L'ACCORD.....	5
ARTICLE 3 – ATTRIBUTIONS DU COMITE D'ENTREPRISE EUROPEEN	5
ARTICLE 3.1. – INFORMATION.....	6
ARTICLE 3.2. – CONSULTATION	7
ARTICLE 3.3. – CIRCONSTANCES EXCEPTIONNELLES	8
ARTICLE 4 – ARTICULATION AVEC LES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL NATIONALES.....	9
ARTICLE 5 – MEMBRES DU COMITE D'ENTREPRISE EUROPEEN ET INVITES A L'INSTANCE.....	9
ARTICLE 5.1 - REPARTITION DES SIEGES.....	9
ARTICLE 5.2 – DESIGNATION DES REPRESENTANTS.....	10
Article 5.2.1 – MODALITES DE DESIGNATION	10
Article 5.2.2 – CONDITIONS D'ELIGIBILITE	10
ARTICLE 5.3 – DESIGNATION DU PRESIDENT	11
ARTICLE 5.4 – MEMBRES SUPPLEANTS	11
ARTICLE 5.5 – CORRESPONDANT AU COMITE D'ENTREPRISE EUROPEEN	11
ARTICLE 5.6 – INVITES AU COMITE D'ENTREPRISE EUROPEEN	12
ARTICLE 6 – DUREE DES MANDATS.....	12
ARTICLE 7 – COMITE EUROPEEN RESTREINT	12
ARTICLE 7.1 – COMPOSITION DU COMITE RESTREINT.....	12
ARTICLE 7.2 – RÔLE ET ORGANISATION DU COMITE RESTREINT.....	12
ARTICLE 8 – GROUPES DE TRAVAIL.....	13
ARTICLE 9 – REUNIONS PLENIERES DU COMITE.....	14
ARTICLE 9.1 - REUNIONS ORDINAIRES	14
ARTICLE 9.2 - REUNIONS EXTRAORDINAIRES	14
ARTICLE 10 - ORDRE DU JOUR ET CONVOCATIONS.....	14
ARTICLE 10.1 – ORDRE DU JOUR.....	14
ARTICLE 10.2 – CONVOCATION.....	15
ARTICLE 11 – PROCES VERBAUX DE SEANCE.....	15

ARTICLE 12 – MOYENS MIS A DISPOSITION DES MEMBRES DU COMITE	15
ARTICLE 12.1 - BUDGET ET FRAIS DE FONCTIONNEMENT.....	15
ARTICLE 12.2 – MOYENS MATERIELS	16
ARTICLE 12.3 – FRAIS DE REPRESENTATION	16
ARTICLE 12.4 – CREDIT D’HEURES.....	17
ARTICLE 12.5 – FORMATION DES MEMBRES.....	17
ARTICLE 12.6 – BUDGET DE FORMATION	17
ARTICLE 13 – EXPERT	18
ARTICLE 13.1 – RECOURS A L’EXPERTISE.....	18
ARTICLE 13.2 - DEROULE DE L’EXPERTISE	18
ARTICLE 13.3 – FRAIS DE L’EXPERTISE.....	18
ARTICLE 13.4 – RAPPORT D’EXPERTISE	19
ARTICLE 14 – PROTECTION DES ELUS.....	19
ARTICLE 15 – OBLIGATION DE DISCRETION ET CONFIDENTIALITE.....	20
ARTICLE 16 – DROIT DE CIRCULATION.....	20
ARTICLE 17 – VERSION FAISANT FOI.....	21
ARTICLE 18 – DUREE DE L’ACCORD.....	21
ARTICLE 19 – DENONCIATION ET REVISION.....	21
ARTICLE 19.1 - DENONCIATION.....	21
ARTICLE 19.2 - REVISION.....	21
ARTICLE 20 – SUIVI DE L’ACCORD	22
ARTICLE 21 – DEPOT	22

Entre les soussignés :

Les Sociétés du Groupe Chèque Déjeuner, représentées par l'entreprise dominante, LE CHEQUE DEJEUNER, dont le siège social est situé 27-29 avenue des Louvresses, 92230 Gennevilliers, elle-même représentée par Catherine COUPET, Président Directeur Général, dûment habilitée,

D'une part,

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

- Joaquin Cabrera, UGT
- Conception Garcia, CCOO
- Thomas Delpech, FO
- Patrick Mpondo, FO
- Sabine Henno, CGT
- Farid Seghir, CGT
- Marie-Claire Mourot, CFDT
- Isabelle Jobart, CFDT
- Martina Minarelli
- Serena Dona
- Jiri Sreiber
- Iva Divisova
- Ruxandra Leulescu
- Florin Viorel Enache
- Anna Lasova
- Peter Sury

UniEuropa, représenté par Nicola Konstantinou,

E.F.F.A.T., représenté par Enrico Somaglia

D'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

PREAMBULE

Considérant l'attachement du Groupe Chèque Déjeuner aux principes coopératifs qui ont présidé à sa création ;

Considérant les valeurs qui en découlent et qui sont le socle de la culture commune aux entreprises du Groupe : équité, solidarité, engagement, entrepreneuriat, innovation ;

Considérant le lien originel entre le Groupe Chèque Déjeuner et les organisations syndicales et la place fondamentale du dialogue social dans son fonctionnement, facteur de performance durable de l'entreprise :

La Direction du Groupe a pris l'initiative de proposer la mise en place d'un Comité d'entreprise européen pour assurer la représentation des salariés des entreprises du Groupe implantées sur le territoire de l'Union Européenne.

Dans le cadre de la construction d'une Europe prenant en compte les aspirations sociales et au vu de l'importance des activités économiques du Groupe Chèque Déjeuner dans cette partie du monde, la mise en place d'un Comité d'Entreprise Européen est un élément structurant de sa politique d'entreprise socialement responsable.

Cette instance est destinée à favoriser l'implication des salariés des entreprises contrôlées par le Groupe dans les projets stratégiques du Groupe par le partage d'informations et la concertation.

Elle a également pour vocation de favoriser la cohésion des salariés et la consolidation d'une culture commune au sein des entreprises contrôlées par le Groupe, par le renforcement d'un sentiment d'appartenance.

Le Comité d'Entreprise Européen doit enfin contribuer à instaurer un fort climat de confiance et de respect mutuels.

La Direction du Groupe Chèque Déjeuner reconnaît la nécessité et l'importance du dialogue social comme facteur déterminant de la réussite de son projet économique et social visant à assurer la pérennité du Groupe. Elle reconnaît également la nécessité pour les représentants du personnel d'être consultés en temps utile au sein du Comité dans le cadre de ses prérogatives.

Le Comité d'Entreprise Européen permettra d'assurer une meilleure circulation de l'information entre le Groupe, ses filiales et ses salariés et d'échanger sur les choix stratégiques qui seront faits. Il servira de base au renforcement des échanges en vue de

permettre l'adaptation du Groupe aux changements économiques, sociaux, technologiques et culturels auxquels il est ou sera confronté.

Cet accord est signé en pleine connaissance de la directive sur les Comités d'Entreprise Européens 2009/38/CE et vise à définir les droits et obligations des parties à l'accord tels que visés par cette directive.

Les dispositions du présent accord respectent l'esprit et la lettre de la loi.

ARTICLE 1 – OBJET DE L'ACCORD

Le Comité d'Entreprise Européen (CEE) est une instance d'information et de consultation des représentants des salariés sur des questions qui concernent l'ensemble du Groupe.

Il a pour mission de promouvoir l'information, l'échange de vues, le dialogue social, de favoriser le partage d'expériences et de développer la concertation au sein du Groupe.

Le présent accord a pour objet de définir le périmètre, l'information, la consultation, la composition, le fonctionnement et les moyens du Comité d'Entreprise Européen du Groupe Chèque Déjeuner.

ARTICLE 2 – PERIMETRE DE L'ACCORD

Le présent accord concerne l'entreprise dominante et ses filiales des pays européens.

Dans cet espace géographique européen, le présent accord concerne les entreprises pour lesquelles l'entreprise LE CHEQUE DEJEUNER exerce une influence dominante : sont donc intégrées dans le périmètre les sociétés consolidées dans les comptes de l'entreprise en intégration globale ou qui sont détenues à plus de 51%.

ARTICLE 3 – ATTRIBUTIONS DU COMITE D'ENTREPRISE EUROPEEN

Le Comité d'Entreprise Européen du Groupe Chèque Déjeuner est une instance d'information et de consultation. Il est destiné à développer le dialogue social européen entre la Direction Générale et les représentants du personnel, grâce à la représentation et à la prise en compte des intérêts des travailleurs européens. Il vise, notamment, à renforcer la solidarité et la cohésion du Groupe pour assumer sa dimension et la réalisation de ses ambitions.

Seuls les membres titulaires disposent d'une voix délibérative. Toutefois, le Président de l'instance dispose également d'une voix délibérative lorsque le Comité est amené à voter sur des questions relatives à son fonctionnement ou tout autre sujet expressément prévu par la réglementation en vigueur.

Conformément à la Directive 2009/38/CE, la compétence générale du Comité est limitée à l'information et à la consultation sur les questions économiques, sociales, environnementales et sociétales de nature stratégique et transnationale qui concernent l'ensemble du Groupe Chèque Déjeuner, ou au moins deux entreprises situées dans deux Etats membres différents de l'Union ou celles dont la décision a été prise par la Direction Centrale du Groupe mais qui affectent considérablement les intérêts des travailleurs d'un seul Etat membre.

Le Comité Européen sera également informé et consulté en cas de circonstances exceptionnelles.

ARTICLE 3.1. – INFORMATION

Conformément à la directive européenne 2009/38/CE, l'information est la transmission par l'employeur de données aux représentants des travailleurs afin de permettre à ceux-ci de prendre connaissance du sujet traité et de l'examiner ; l'information s'effectue à un moment – en temps utile – d'une façon et avec un contenu approprié, qui permettent notamment aux représentants des travailleurs de procéder à une évaluation en profondeur de l'incidence éventuelle et de préparer, le cas échéant, des consultations sur ces sujets avec des personnes compétentes de la Direction du Groupe Chèque Déjeuner.

L'information est transmise aux membres du Comité par écrit et traduite dans l'ensemble des langues des pays représentés en son sein. Celle-ci doit, en outre, être pertinente et complète afin de permettre à l'instance d'initier, le cas échéant, un éventuel processus de consultation.

Le contenu de ces informations porte, notamment, mais pas exclusivement sur les sujets suivants :

Economique	Social
<ul style="list-style-type: none"> - Structure du Groupe - Evolution des instances de Direction - Evolution de la composition du Conseil d'Administration - Situation économique et financière - Stratégie à moyen terme déclinée via le business plan du groupe - Projet(s) impactant substantiellement la stratégie du Groupe - Politique d'investissement et de redistribution - Recherche et Développement - Evolution probable des activités de la 	<ul style="list-style-type: none"> - Bilan Social - Politique de Santé, Hygiène et Sécurité au travail - Introduction de nouvelles méthodes de travail, - Licenciement(s) collectif(s) visés par la Directive 98/59/CE - Situation et évolutions des emplois, - Politique de Gestion des Compétences - Formation professionnelle, - Politique de Diversité et de lutte contre les Discriminations

<ul style="list-style-type: none"> production et des ventes, - Investissements, - Changements substantiels dans l'organisation, - Fusions, acquisitions et cessions de dimension internationale ou changeant significativement le périmètre du Groupe, - Transferts d'activité/Délocalisation(s) - Réduction de la taille ou fermeture totale ou partielle d'entreprises, d'établissements ou de partie importantes de ceux-ci, - Introduction ou modification de processus /outil(s) de travail ayant un impact sur le produit final et sa valorisation - Evolutions juridiques, législatives et statutaires en Europe impactant la stratégie du Groupe 	
Sociétal	Environnemental
<ul style="list-style-type: none"> - Responsabilité Sociétale des Entreprises - Politique d'achats responsables - Actions de solidarité menée par le Groupe, ses filiales ou la fondation Groupe Chèque Déjeuner, - Engagements du groupe dans les structures de l'économie sociale internationales - Partenariats internationaux du Groupe 	<ul style="list-style-type: none"> - Politique Environnementale - Présentation des indicateurs environnementaux consolidés au niveau du Groupe - Mesures prises pour limiter les émissions de carbone - Mesures prises pour limiter nos principaux postes de consommation (papier, carburant, plastique, électricité) - Recensement des bonnes pratiques en matière de protection de l'environnement

L'entreprise met tout en œuvre pour informer en continu le Comité d'Entreprise Européen sur les évènements relevant du champ de compétence de l'instance.

ARTICLE 3.2. – CONSULTATION

Conformément à la directive européenne 2009/38/CE, la consultation s'entend comme l'établissement d'un dialogue et l'échange de vues entre les représentants des travailleurs et la Direction Centrale ou tout autre niveau de Direction plus approprié, à un moment, d'une façon et avec un contenu qui permettent aux représentants des travailleurs d'exprimer, sur la base des informations fournies et dans un délai raisonnable, un avis concernant les mesures proposées qui font l'objet de la consultation, sans préjudice des responsabilités de la Direction et qui pourra être pris en compte par la Direction du Groupe Chèque Déjeuner.

Le Comité sera nécessairement consulté sur les sujets suivants:

- Fermeture totale ou partielle d'entreprises, d'établissements ou de partie importantes de ceux-ci,
- Fusions, acquisitions et cessions de dimension internationale ou changeant significativement le périmètre du Groupe
- Licenciement(s) Collectif(s) visés par la directive 98/59/CE
- Délocalisation(s)
- Projet(s) impactant substantiellement la stratégie du Groupe
- Introduction ou modification de processus /outil(s) de travail ayant un impact sur le produit final et sa valorisation

Le Comité peut décider à la majorité simple, et dès lors qu'un quorum de 6 membres est atteint, d'initier une procédure de consultation lors des annonces de décisions transnationales impactant au moins 10% des effectifs totaux des entreprises concernées.

À l'issue du processus de consultation, le Comité rend un avis ou émet une déclaration motivée sur la fin du processus de consultation.

Le Comité émet un avis dès lors qu'il a acquis une bonne connaissance du sujet et qu'il est en capacité de formuler une opinion motivée.

Lors du processus de consultation, le Comité d'Entreprise Européen pourra mandater son expert comptable pour qu'il émette un rapport sur le sujet objet de la consultation.

En cas d'avis négatif, la Direction répondra de manière motivée à l'avis du Comité Européen.

Le Comité Européen pourra mettre en place un suivi des mesures décidées par la direction et de leur impact sur le périmètre de l'entreprise.

ARTICLE 3. 3. – CIRCONSTANCES EXCEPTIONNELLES

Quand des projets ou circonstances exceptionnelles et/ou transnationales affectent les intérêts de salariés du Groupe Chèque Déjeuner, notamment, en cas de délocalisation, de fermeture(s) d'entreprise(s), d'établissement(s) ou de licenciements collectifs, le Président et les membres du Comité Restreint, au sens de l'article 7 du présent accord, se réunissent sur l'initiative du Président ou de la majorité des membres du Comité Restreint pour une consultation pouvant donner lieu à un avis.

Le Comité Restreint et le Président peuvent décider d'un commun accord de convoquer ou non une réunion plénière extraordinaire du Comité d'Entreprise Européen ou une réunion du Comité Restreint à laquelle se joindraient les membres titulaires du Comité et les membres suppléants des pays affectés par les événements.

Les membres du comité restreint peuvent décider d'initier un processus de consultation par la majorité simple des membres présents au comité (quorum fixé à 6 personnes).

ARTICLE 4 – ARTICULATION AVEC LES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL NATIONALES

Le Comité d'Entreprise Européen ne peut pas se substituer aux structures de représentation du personnel existant dans les pays concernés par le présent accord ni remettre en cause les prérogatives que tiennent les représentants du personnel des législations nationales.

De même, le Comité d'Entreprise Européen ne peut pas porter atteinte aux prérogatives du chef d'entreprise.

Les instances de représentation du personnel locales ont la faculté de solliciter le Comité d'Entreprise Européen pour se prononcer sur des affaires locales dès lors que celles-ci concernent des sujets portant sur le dialogue social et/ou les droits fondamentaux de la représentation des travailleurs.

Cette sollicitation doit être actée en séance lors d'une réunion de l'instance locale concernée.

Les parties signataires au présent accord conviennent que le processus d'information et de consultation du Comité d'Entreprise Européen prime sur celui des instances locales.

En application de ses statuts, la société LE CHEQUE DEJEUNER, maison-mère du Groupe, constituée en Société Coopérative et Participative, compte des représentants des salariés au sein de son Conseil d'Administration. De ce fait, ces derniers sont susceptibles d'avoir connaissance d'informations transnationales pouvant affecter les intérêts des travailleurs avant les membres du Comité Européen.

Les parties signataires au présent accord s'accordent sur le fait que les conditions particulières précitées du Groupe, et notamment son mode de Gouvernance, ne contreviennent pas à l'articulation décidée entre le Comité Européen et les instances locales préalablement énoncée.

ARTICLE 5 – MEMBRES DU COMITE D'ENTREPRISE EUROPEEN ET INVITES A L'INSTANCE

ARTICLE 5.1 - REPARTITION DES SIEGES

La répartition des sièges au Comité d'Entreprise Européen assurera une représentation des différents pays et des différentes activités du Groupe, en application des critères suivants.

Tout pays entrant dans le périmètre du présent accord et qui présente un effectif de plus de 50 salariés depuis au moins un an est représenté au Comité d'Entreprise Européen selon la répartition suivante :

- Un représentant titulaire et un représentant suppléant de 50 à 249 salariés,
- Deux représentants titulaires et deux représentants suppléants de 250 à 499 salariés,
- Trois représentants titulaires et trois représentants suppléants de 500 à 749 salariés,
- Quatre représentants titulaires et quatre représentants suppléants à compter de 750 salariés.

Les parties signataires du présent accord conviennent que la répartition des sièges ne peut pas être révisée en cours de mandat à l'exception de l'intégration d'un ou plusieurs pays de l'Union Européenne non déjà représenté(s) au Comité d'Entreprise Européen et qui présenterai(en)t un effectif minimum de 50 salariés depuis au minimum un an.

ARTICLE 5.2 – DESIGNATION DES REPRESENTANTS

Article 5.2.1 – MODALITES DE DESIGNATION

Le Comité d'Entreprise Européen comprend des représentants salariés venant des pays mentionnés à l'article 2 du présent accord.

Au sein de chaque pays, les représentants sont désignés selon les législations, ou usages ou accords locaux en vigueur dans les pays de leur société de rattachement.

Au cas où aucune de ces pratiques ne permettrait la désignation des membres du Comité Européen, une solution ad hoc et facilitante sera recherchée entre les parties signataires.

En effet, il convient de rappeler que les membres du Groupe Spécial de Négociation ne sont pas membre de droit du Comité d'Entreprise Européen. Ils devront faire l'objet d'une élection ou désignation distincte de celle correspondante au Groupe Spécial de Négociation.

La Direction de chaque société concernée a la responsabilité de la bonne organisation de la désignation des membres au Comité d'Entreprise Européen.

Article 5.2.2 – CONDITIONS D'ELIGIBILITE

Les membres du Comité doivent être salariés d'une entreprise du Groupe entrant dans le périmètre fixé à l'article 2 du présent accord.

Ils doivent détenir un mandat syndical ou être élu par les salariés dans l'entreprise où ils sont employés. La perte du mandat, notamment en cas de renoncement au mandat, entraîne la perte de la qualité de membre du comité d'entreprise européen.

Dans le respect d'un dialogue social harmonieux et, pour le cas où il adviendrait qu'une procédure de licenciement est initiée à l'encontre d'un membre du comité d'entreprise

européen, la Direction Générale s'engage à en informer le Comité Restreint du Comité d'Entreprise Européen dès qu'elle en a connaissance.

ARTICLE 5.3 – DESIGNATION DU PRESIDENT

Le Président du Comité d'Entreprise Européen sera le Président de l'entreprise dominante. En cas d'empêchement, il pourra déléguer cette fonction de façon temporaire à un autre membre de la Direction, obligatoirement habilité à agir au nom du Groupe.

Il assure le bon fonctionnement du Comité d'Entreprise Européen et veille, notamment, à ce que l'ordre du jour des réunions soit traité dans sa totalité et à ce que les discussions se déroulent de façon objective, dans la dignité et dans le respect mutuel des différentes opinions.

ARTICLE 5.4 – MEMBRES SUPPLEANTS

Des représentants suppléants en nombre égal aux représentants titulaires sont désignés dans les mêmes conditions, en même temps et pour la même durée que les représentants titulaires.

Ces membres suppléants participent aux réunions préparatoires, plénières et de restitution. Ils peuvent être désignés pour participer aux différents groupes de travail.

Lorsqu'il remplace un membre titulaire, un membre suppléant dispose des mêmes droits et devoirs qu'un membre titulaire. Il dispose en outre des droits prévus pour les représentants suppléants dans le présent accord.

Les représentants suppléants sont systématiquement destinataires des mêmes documents et informations que les titulaires et peuvent participer aux actions de formation prévues pour les représentants titulaires du Comité d'Entreprise Européen.

Les représentants suppléants, tout comme les représentants titulaires sont obligatoirement salariés d'une des sociétés du Groupe mentionnées à l'article 2 du présent accord.

ARTICLE 5.5 – CORRESPONDANT AU COMITE D'ENTREPRISE EUROPEEN

Tout pays membre de l'Union Européenne, compris dans le périmètre du Comité d'Entreprise Européen mais non représenté à cette instance et présentant un effectif de moins de 50 salariés pourra désigner un correspondant, en accord avec UniEuropa.

Les correspondants devront prioritairement, dans la mesure du possible, appartenir à une organisation syndicale.

Ces correspondants ne siègent pas au Comité d'Entreprise Européen mais reçoivent des informations inhérentes à cette instance par l'intermédiaire des membres du Comité Restreint.

ARTICLE 5.6 – INVITES AU COMITE D’ENTREPRISE EUROPEEN

Les personnes invitées par le Comité d’Entreprise Européen, à titre consultatif, sont :

- Les invités permanents :
Un/Deux représentant(s) de la fédération syndicale européenne Uni-Europa et l'expert comptable auprès du Comité Européen
- Les invités ponctuels :
Une ou plusieurs personnes compétentes selon les sujets abordés, sur invitation de la Direction ou sur invitation des membres du Comité avec l’accord du Président;

ARTICLE 6 – DUREE DES MANDATS

La durée des mandats des membres est fixée à quatre ans, renouvelable une fois.

Le point de départ du premier mandat est fixé à la date de la première réunion plénière du Comité d’entreprise Européen.

ARTICLE 7 – COMITE EUROPEEN RESTREINT

ARTICLE 7.1 – COMPOSITION DU COMITE RESTREINT

Le Comité restreint est présidé par le Secrétaire du Comité d’Entreprise Européen et est composé des membres titulaires de l’instance.

Les parties signataires du présent accord s’accordent sur la nécessité, après deux années complètes de fonctionnement de l’instance, de rediscuter de la composition du Comité Restreint.

Lors de la première réunion plénière qui suit la désignation des membres du Comité ou le renouvellement des mandats des représentants, le Comité élit un secrétaire à bulletin secret parmi ses membres titulaires pour une durée égale à celle des mandats.

Le secrétaire est élu pour la durée de son mandat à la majorité absolue des membres titulaires au CEE. Si aucun candidat n’obtient la majorité absolue, un second tour est organisé : est alors élu Secrétaire, le candidat ayant obtenu la majorité des suffrages exprimés.

ARTICLE 7.2 – RÔLE ET ORGANISATION DU COMITE RESTREINT

Le Comité restreint, présidé par le Secrétaire, a pour mission d’être l’interlocuteur de la Direction du Groupe, le cas échéant par l’intermédiaire du Secrétaire.

Le Comité Restreint assure la coordination entre les membres du Comité d'Entreprise Européen et fait circuler l'information entre les réunions annuelles de cette instance.

En outre, il exerce une mission de coordination permanente entre la Direction et les membres du Comité Européen.

Le Comité Restreint se réunit deux fois par an sur une journée. Après deux années de fonctionnement, le Comité d'entreprise européen étudiera la possibilité d'organiser prioritairement les réunions du comité restreint en visio-conférence. Un membre de la Direction peut assister à cette réunion si les membres du Comité Restreint en font la demande. Les réunions du Comité Restreint font l'objet d'un compte-rendu rédigé par le Secrétaire avec l'appui de l'ensemble des membres du comité restreint et transmis à l'ensemble des membres du CEE après approbation du Président de l'instance.

Le Comité Restreint peut se faire assister dans l'exercice de sa mission par un représentant de la Confédération Européenne des Syndicats ou le représentant d'Uni-Europa. En outre, il est également chargé du suivi des expertises, en lien avec la Direction lorsqu'elles sont décidées en commun.

Le Comité d'Entreprise Européen peut décider, à la majorité de ses membres, de déléguer une partie de ses tâches au Comité Restreint.

Le temps passé en réunion par les membres du Comité Restreint est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

ARTICLE 8 – GROUPES DE TRAVAIL

Afin de traiter certains sujets spécifiques relevant de sa compétence, le Comité d'Entreprise Européen peut décider, avec l'accord de la Direction, de créer ponctuellement en son sein un groupe de travail non permanent présidé par un de ses membres.

Le Groupe de travail ainsi constitué peut éventuellement se faire assister par des personnalités compétentes, salariée du Groupe ou externe à celui-ci. Ces interventions doivent avoir été décidées par l'ensemble du Comité avec l'approbation du Président.

La composition des groupes de travail, leurs thèmes de travail, leurs tâches ainsi que leur durée doivent être fixés par le Comité, en accord avec son Président.

Les parties conviennent que les réunions des groupes de travail doivent immédiatement précéder ou succéder une réunion du comité restreint ou du comité européen à laquelle participent les membres du groupe de travail.

ARTICLE 9 – REUNIONS PLENIERES DU COMITE

ARTICLE 9.1 - REUNIONS ORDINAIRES

Sauf évènement exceptionnels, le Comité d'Entreprise Européen se réunit deux fois par an en séance plénière, sur convocation du Président ou de son représentant.

Le lieu des réunions est le suivant :

- Première réunion annuelle (entre Avril et Juin) : Siège français
- Seconde réunion annuelle (entre Octobre et Décembre) : rotation entre les différents pays représentés au Comité Européen, hors France.

Les deux réunions annuelles se déroulent sur une journée. Le cas échéant, si l'ordre du jour le rend nécessaire, elle peut être prolongée sur une seconde journée.

Cette réunion est traduite simultanément dans les langues des différents pays représentés tout au long des débats.

Les membres titulaires et suppléants du Comité tiennent une réunion préparatoire la veille de la réunion plénière et une réunion de synthèse le lendemain.

ARTICLE 9.2 - REUNIONS EXTRAORDINAIRES

Des réunions extraordinaires du Comité d'Entreprise Européen peuvent être organisées à l'initiative de la Direction.

Ces dernières peuvent également être demandées par le Comité restreint, à la majorité simple, après concertation avec les membres du Comité Européen.

La Direction s'engage, dans la mesure du possible, à respecter un délai de 7 jours calendaires minimum entre la convocation des membres de l'instance et la tenue de la réunion extraordinaire.

Par ailleurs, les parties au présent accord s'accordent sur le fait que l'envoi par mail des informations justifiant la tenue de la réunion aux membres du comité vaut information légale permettant la poursuite du processus de consultation de l'instance.

ARTICLE 10 - ORDRE DU JOUR ET CONVOCATIONS

ARTICLE 10.1 – ORDRE DU JOUR

Le Secrétaire du CEE est l'interlocuteur de l'instance auprès de la Direction pour la préparation de la réunion plénière annuelle, notamment pour l'établissement de son ordre

du jour. Ces échanges avec la Direction lui permettent également de préparer efficacement la réunion préparatoire dont il assure l'animation.

Le Secrétaire fixe les points de l'ordre du jour avec les membres du Comité Restreint avant de les discuter avec la Direction.

En effet, l'ordre du jour est arrêté conjointement par le Secrétaire et le Président du CEE et transmis, par mail, à l'ensemble des membres de l'instance trois semaines avant la réunion par la Direction des Ressources Humaines.

Les informations nécessaires à la bonne compréhension des points de l'ordre du jour de la réunion du Comité sont communiquées par la Direction au plus tard quinze jours avant la réunion préparatoire à tous les membres de l'instance, dans les langues concernées.

ARTICLE 10.2 – CONVOCATION

La date et l'heure des réunions plénières, ordinaires et extraordinaires, sont fixées d'un commun accord entre le Président et le Secrétaire du CEE.

La convocation traduite dans l'ensemble des langues des pays représentés au Comité est adressée par mail par la Direction des Ressources Humaines deux mois avant la réunion à tous les membres du CEE.

ARTICLE 11 – PROCES VERBAUX DE SEANCE

Le projet de procès verbal des réunions plénières ordinaires et extraordinaires du Comité d'Entreprise Européen est établi conjointement par la Direction et le Secrétaire du Comité. Il est soumis pour approbation au Président de l'instance et aux membres du Comité Restreint après traduction dans leur langue respective.

Le Procès Verbal est traduit dans l'ensemble des langues des pays représentés à l'instance. Il est adressé, dès approbation, aux membres du Comité d'Entreprise Européen et diffusé aux Directions dont relèvent les membres de l'instance ainsi qu'à la Direction Générale et aux Directions de zones.

Les Directions des entreprises du périmètre de l'accord ont en charge de diffuser plus largement les procès verbaux qui leur sont transmis.

ARTICLE 12 – MOYENS MIS A DISPOSITION DES MEMBRES DU COMITE

ARTICLE 12.1 - BUDGET ET FRAIS DE FONCTIONNEMENT

La Direction du Groupe Chèque Déjeuner prend en charge les frais afférents au fonctionnement du Comité d'Entreprise Européen. Entrent dans ces frais de fonctionnement

les frais relatifs aux réunions plénières et préparatoires et aux réunions du Comité Restreint (salle, interprétariat, traduction et diffusion des documents préparatoires, traduction et diffusion des procès-verbaux de séance, frais de transport et d'hébergement des représentants des salariés et des personnes invitées).

Le temps passé en réunion plénière ou préparatoire (ou réunion du Comité Restreint) est considéré et rémunéré comme du temps de travail.

L'organisation matérielle des réunions sera prise en charge par la Direction des Ressources Humaines du Groupe.

La prise en charge des frais susvisés est strictement limitée aux mesures précitées nécessaires pour permettre au Comité de fonctionner de manière appropriée.

Enfin, le Groupe prendra en charge les frais de traductions à l'initiative des membres ou du secrétariat.

Par ailleurs, les frais de transport et hébergement supplémentaires non liés aux tenues des réunions du Comité, de son Comité Restreint ou des groupes de travail prévus aux articles 7.2, 8 et 9 du présent accord, permettant notamment aux membres d'exercer leur droit de circulation au sein des différentes entreprises entrant dans le périmètre de l'accord, seront également pris en charge par le Groupe dès lors qu'ils ont été validés au préalable par la Direction du Groupe.

ARTICLE 12.2 – MOYENS MATERIELS

L'ensemble des membres du Comité, titulaires et suppléants, bénéficie d'un accès à des moyens de communication modernes permettant une bonne communication entre les membres (ordinateur, téléphonie, boîte mail professionnelle¹).

La maintenance, les mises à jour et les remplacements nécessaires sont assurés par l'entreprise suivant les procédures habituelles dans les sociétés d'appartenance.

ARTICLE 12.3 – FRAIS DE REPRESENTATION

Les frais induits par des missions de représentation que le Secrétaire, ou tout autre membre du Comité d'Entreprise Européen, aurait à effectuer en raison de son mandat à cette instance, et non déjà pris en charge par ailleurs, sont pris en charge par le Groupe dans la limite de 5000 euros par an.

¹ Etude en cours : mise en fonctionnement de boîtes mail dédiées

ARTICLE 12.4 – CREDIT D’HEURES

En complément du temps passé dans les réunions préparatoires, les réunions plénières et réunions de synthèse du Comité, les membres titulaires du CEE disposent chacun de 90 heures annuelles pour assurer leur mandat européen. Ces heures sont mutualisables entre les membres titulaires dans des proportions à définir dans le cadre du règlement intérieur.

Les membres suppléants du CEE disposent eux de 10 heures annuelles chacun pour assurer leur mandat. Ces heures sont mutualisables entre les membres suppléants dans des proportions à définir dans le cadre du règlement intérieur.

Par ailleurs, le Secrétaire dispose d’un crédit annuel global de 120 heures pour mener à bien sa mission.

Les heures de délégation sont considérées comme du temps de travail effectif et rémunérées comme tel.

Les membres de l’instance s’accorderont sur les modalités de mutualisation partielle des heures de délégation dans le cadre du règlement intérieur du comité d’entreprise européen.

ARTICLE 12.5 – FORMATION DES MEMBRES

Les membres du Comité Européen bénéficient de 10 jours de formation au cours de leur mandat qu’ils peuvent utiliser pour participer à des formations portant, notamment, sur le Groupe, l’économie ou la finance, le social, l’anglais ou portant spécifiquement sur le Comité d’Entreprise Européen.

Les membres du comité d’entreprise européen déterminent librement le formateur qui dispensera la formation choisie par eux. Les parties signataires au présent accord conviennent néanmoins que priorité sera donnée aux formations dispensées par les organisations syndicales.

Par ailleurs, une formation linguistique (français) sera également dispensée à chaque membre titulaire et suppléant du Comité selon la politique de développement des compétences du Groupe.

Le temps consacré à la formation est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

ARTICLE 12.6 – BUDGET DE FORMATION

Les formations demandées par les membres du Comité d’Entreprise Européen sont pris en charge par le Groupe à hauteur de 120 000 euros sur quatre années de mandat pour l’ensemble des membres de l’instance.

Le coût des formations linguistiques en français est intégralement pris en charge par le Groupe Chèque Déjeuner.

ARTICLE 13 – EXPERT

ARTICLE 13.1 – RECOURS A L'EXPERTISE

Dans le cadre des attributions du Comité, les membres du CEE pourront faire appel :

- au concours d'un expert-comptable permanent désigné à la majorité des membres titulaires de l'instance lors de la première réunion ;
- au concours d'une personne reconnue pour son expertise pour l'élaboration d'études précises et ponctuelles, avec l'accord du Président.

Les experts intervenants au sein du Comité Européen sont désignés par un vote à la majorité simple des membres titulaires du CEE.

Le CEE peut être assistée d'un expert comptable aux réunions préparatoires, aux réunions plénières, aux réunions de synthèse, aux réunions du Comité Restreint ainsi qu'aux réunions faisant suite à des circonstances exceptionnelles.

Par ailleurs, un accord de confidentialité pourra être conclu entre l'entreprise et les experts désignés si des informations confidentielles sensibles sont susceptibles d'être mises à leur connaissance dans le cadre de leur expertise.

ARTICLE 13.2 - DEROULE DE L'EXPERTISE

Une fois l'expert désigné et mandaté, la Direction lui fait parvenir les documents nécessaires à la bonne exécution de la mission qui lui a été confiée.

ARTICLE 13.3 – FRAIS DE L'EXPERTISE

Les frais relatifs aux expertises décidées avec l'accord du Président du Comité sont à la charge du Groupe.

Cette prise en charge sera effectuée sur la base d'une lettre de mission exhaustive préalablement définie entre les experts et le Comité restreint puis présentée par les experts à la Direction pour enfin être validée par elle. Outre les informations pratiques (honoraires, frais de voyage, frais d'hébergement...Etc.), cette lettre de mission fixera également l'objet et le contenu de la mission ainsi que le délai dans lequel doit être rendu le rapport de l'expert et les conditions d'intervention de l'expert.

ARTICLE 13.4 – RAPPORT D’EXPERTISE

L’expert rendra compte de ses travaux auprès des membres du CEE en réunion préparatoire. Une séance de restitution sera ensuite organisée en réunion plénière.

ARTICLE 14 – PROTECTION DES ELUS

Les protections dont bénéficient les membres du Comité d’Entreprise Européen résultent, le cas échéant, des mandats nationaux qui leur sont conférés, de la législation et/ou des accords conventionnels ou règlementaires qui les régissent.

Le fait d’être membre du Comité d’Entreprise Européen ou correspondant à cette instance ne peut en soi être la cause d’un frein de carrière ou d’un licenciement.

Les heures de délégation sont considérées comme des heures de travail et rémunérées comme tel pour l’ensemble des éléments de la rémunération.

Les activités et travaux effectués dans le cadre du mandat des membres de l’instance sont assimilés à une activité professionnelle et ne peuvent donc donner lieu à aucune discrimination ou sanction de quelque nature que ce soit en matière, notamment, de rémunération, de formation, d’évolution du parcours professionnel, de reclassement, d’affectation, de promotion professionnelle ou de qualification.

Afin d’assurer le respect de ces principes, la Direction du Groupe s’engage à définir un cadre en termes d’organisation du travail, d’outils et de process de diagnostic, d’évaluation et de monitoring de la situation des représentants des salariés au Comité d’Entreprise Européen.

La Direction instituera :

- Un système de décompte des heures de délégation, afin de permettre notamment la mutualisation partielle de ces heures. Ce système sera présenté pour information et consultation lors de la première séance plénière du Comité d’Entreprise Européen ;
- Un monitoring de l’évolution de la rémunération des élus au Comité d’Entreprise Européen. Ce monitoring sera effectif dès la première année de fonctionnement de l’instance.

En parallèle, la Direction du Groupe doit mener, avec les Directions des entreprises du Groupe, une réflexion de fond sur l’articulation entre mandat électif et activité professionnelle.

Les parties signataires conviennent que l’objectif est d’aboutir à la définition des règles sur ces sujets dans le courant de l’année 2015.

Enfin, la Direction du Groupe souhaite valoriser les compétences acquises par les salariés dans le cadre de l’exercice de leur mandat européen. Elle s’engage donc à co-construire avec

les représentants des salariés au Comité d'Entreprise Européen, un système d'évaluation et de valorisation de ces compétences. La date de lancement de ce chantier sera déterminée lors d'une réunion plénière du Comité d'entreprise européen.

Dans l'attente de la définition complète du cadre ci-dessus décrit, une commission composée de deux membres titulaires de l'instance et de deux représentants de la Direction du Groupe se réunira dès que possible pour trouver une solution adéquate en cas de problématique avérée concernant un membre du Comité d'Entreprise Européen ou sur un correspondant à l'instance ayant trait à l'exercice de son mandat.

La Direction du Groupe veillera à faire respecter scrupuleusement le présent article.

ARTICLE 15 – OBLIGATION DE DISCRETION ET CONFIDENTIALITE

Les membres du Comité d'Entreprise Européen ont une obligation de discrétion à l'égard des informations qui revêtent un caractère confidentiel et que l'employeur qualifie expressément comme tel.

Lors de la remise des informations, l'employeur indique le caractère confidentiel de l'information ainsi que la durée de cette confidentialité aux membres de l'instance.

Une information ne peut être considérée comme confidentielle si elle est déjà largement connue du public et des salariés de l'entreprise. Une information est confidentielle si sa divulgation est de nature à nuire à l'intérêt de l'entreprise.

Par ailleurs, les informations économiques ou financières devront être examinées au regard des exigences légales qui les régissent.

En cas de contestation par le Comité Européen de la nature confidentielle d'une information, une discussion sera entamée avec les représentants de la Direction avant toute démarche légale. Les membres de l'instance pourront, s'ils l'estiment nécessaire, obtenir au préalable les conseils d'un juriste sur le bien-fondé de la confidentialité requise par la Direction.

Les experts qui interviennent pour le Comité sont tenus par la même obligation de discrétion et confidentialité.

ARTICLE 16 – DROIT DE CIRCULATION

Les membres du Comité ont accès aux entreprises comprises dans le périmètre du Groupe afin de rencontrer, dans leurs locaux, les représentants élus du personnel, les représentants syndicaux ou les salariés. Ils peuvent visiter les sites de ces entreprises quand les conditions l'exigent après en avoir informé le comité restreint et sous réserve d'avoir préalablement informé le chef d'entreprise concerné.

ARTICLE 17 – VERSION FAISANT FOI

En cas de divergence entre les différentes versions linguistiques, la version française fera foi.

ARTICLE 18 – DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord entre en vigueur au moment de sa signature pour une durée indéterminée.

ARTICLE 19 – DENONCIATION ET REVISION

ARTICLE 19.1 - DENONCIATION

Le présent accord peut être dénoncé par la Direction par lettre recommandée adressée au Secrétaire du CEE ou par la majorité simple des membres du Comité par lettre recommandée adressée au Président du CEE avec, dans les deux cas, le respect impératif d'un préavis de six mois.

Dans le cas où une ou des organisations syndicales françaises demanderaient la mise en place d'un Comité de Groupe, la Direction du Groupe Chèque Déjeuner dénoncera le présent accord.

Dans l'hypothèse d'une dénonciation, le présent accord continue à s'appliquer jusqu'à ce qu'un nouvel accord soit trouvé.

Dans le mois qui suit la notification de la dénonciation, un Groupe Spécial de Négociation (GSN) sera convoqué afin de négocier un nouvel accord.

ARTICLE 19.2 - REVISION

Conformément aux articles L.2261-7 et suivants du code du travail, les parties signataires du présent accord disposent de la faculté de modifier ce dernier.

La partie qui prend l'initiative de la révision, la Direction ou la majorité simple des membres du Comité Européen, en informe chacun des signataires par lettre recommandée avec accusé réception. La demande de révision devra indiquer le ou les article(s) concerné(s).

Les parties devront alors engager des négociations dans les meilleurs délais

Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion de l'avenant de révision. Cet avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera à compter de la date expressément convenue par les parties ou, à défaut, à compter du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

ARTICLE 20 – SUIVI DE L’ACCORD

Le présent accord fera l’objet d’un suivi assuré par une commission composée des membres du Comité d’Entreprise Européen et de représentants de la Direction du Groupe. Cette commission se réunira après 24 mois d’application de l’accord afin d’examiner les conditions de son application et de proposer une révision si elle l’estime nécessaire.

Tout litige relatif à l’interprétation des dispositions du présent accord doit être soumis à la commission préalablement à tout autre recours.

Les avis rendus par cette commission valent expression de la commune intention des parties à l’égard des juridictions.

ARTICLE 21 – DEPOT

Le présent accord sera traduit pour chaque membre dans la langue du pays qu’il représente.

Toutefois, seule la version rédigée en langue française fera foi entre les parties.

Le présent accord est régi par la loi française. Le siège du Comité d’Entreprise Européen du Groupe Chèque Déjeuner est situé 27-29 avenue des Louvresses – 92230 – Gennevilliers, France.

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

Le présent accord sera déposé par la Direction de l’entreprise dominante auprès de la DIRECCTE et auprès du greffe du conseil de prud’hommes de Nanterre.

Fait à Gennevilliers,

Le 4 novembre 2014,

POUR LE GROUPE

Catherine COUPET

POUR LE GROUPE SPECIAL DE NEGOCIATION

Joaquin CABRERA, UGT	ESPAGNE	
Conception GARCIA, CCOO	ESPAGNE	
Sabine HENNO, CGT	FRANCE	
Farid SEGHIR, CGT	FRANCE	
Marie-Claire MOUROT, CFDT	FRANCE	
Isabelle JOBART, CFDT	FRANCE	
Patrick MPONDO, FO	FRANCE	
Thomas DELPECH, FO	FRANCE	
Serena DONA	ITALIE	
Martina MINARELLI	ITALIE	
Iva DIVISOVA	REPUBLIQUE TCHEQUE	
Jiri SREIBER	REPUBLIQUE TCHEQUE	
Florin Viorel ENACHE	ROUMANIE	
Ruxandra LEULESCU	ROUMANIE	
Anna LASOVA	SLOVAQUIE	
Peter SURY	SLOVAQUIE	

Pour UniEuropa

Nicola KONSTANTINOU

Pour E.F.F.A.T

Enrico SOMAGLIA