

**« ACCORD-CADRE » DE MISE EN PLACE
DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE (C.S.E.)
ET DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE CENTRAL
AU SEIN DE L'UNITE ECONOMIQUE ET SOCIALE
INNOTHERA**

Le présent accord est établi entre les soussignés :

La Société INNOTHERA SA, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Créteil sous le numéro B302 587 662 000 57, sise 22, avenue Aristide Briand – 94110 Arcueil, ayant comme Président du Conseil d'Administration,

La Société LABORATOIRE INNOTECH INTERNATIONAL SAS, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Créteil sous le numéro B317 552 743 000 70, sise 22, avenue Aristide Briand – 94110 Arcueil, ayant comme Président INNOTHERA SA,

La Société LABORATOIRES INNOTHERA SAS, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Créteil sous le numéro B388 422 594 000 43, sise 22, avenue Aristide Briand – 94110 Arcueil, ayant comme Président INNOTHERA SA,

La Société INNOTHERA INDUSTRIES SAS, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Créteil sous le numéro B428 295 786 000 35, sise 22, avenue Aristide Briand – 94110 Arcueil, ayant comme Président INNOTHERA SA,

La Société INNOTHERA SERVICES SARL, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Créteil sous le numéro B428 295 612 000 33, sise 22, avenue Aristide Briand – 94110 Arcueil, ayant comme Gérant,

La Société CLEANIS SAS, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Paris sous le numéro 439 039 173, sise 22, avenue Aristide Briand – 94110 Arcueil, ayant comme Président, M.

La Société INNOTHERA NOMEXY SARL, immatriculée au registre du commerce et des sociétés d'Epinal sous le numéro B428 295 455 000 29, sise Rue Bernard Gobet – 88440 Nomexy, ayant comme Gérant, M.

La Société INNOTHERA CHOUZY EURL, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Blois sous le numéro B428 295 810 000 25, sise Rue René Chantereau – Chouzy-sur-Cisse – 41150 Valloire-sur-Cisse, ayant comme Gérant, M.

L'ensemble des sociétés ci-dessus étant représentées par Monsieur, agissant en qualité de Président et pouvant être ci-après collectivement dénommées "l'U.E.S. INNOTHERA ou l'Entreprise",

D'une part,

ET

Monsieur, Délégué Syndical Central (CGC) de l'Unité Economique et Sociale (U.E.S.),

Madame, Déléguée Syndicale Centrale (CFDT) de l'Unité Economique et Sociale (U.E.S.),

D'autre part,

PREAMBULE

Les cinq ordonnances MACRON du 22 septembre 2017, publiées au Journal Officiel le 23 septembre 2017, sont entrées en vigueur et ont pour but, notamment, de moderniser et transformer le dialogue social dans les entreprises.

Ainsi, l'ordonnance N° 2017-1387 du 22 septembre 2017 impose la mise place d'un Comité Social et Economique (C.S.E.) dans les entreprises d'au moins 11 salariés, afin d'opérer dans les meilleurs délais une fusion effective des 3 institutions que sont les CE, DP et CHSCT. Elle constitue une réforme majeure de l'organisation et des modes de fonctionnement des Instances Représentatives du Personnel.

Une 6^{ème} Ordonnance dite « balai » n° 2017-1718 du 20 décembre 2017 – parue au Journal Officiel le 21 décembre 2017 – est venue compléter l'ordonnance susvisée afin de renforcer les mesures propres au nouveau fonctionnement des nouvelles instances.

Enfin, le décret N° 2017-1386 pris en application de l'ordonnance MACRON du 22 septembre 2017 relatif à la composition et au fonctionnement du futur C.S.E. est paru au Journal Officiel le 30 décembre 2017.

Lors de la réunion du Comité Central du Comité d'entreprise de l'U.E.S. INNOTHERA du 1^{er} décembre 2017, ce dernier a pris acte de la réunion de négociation sur un « Accord Cadre », fixée au 12 janvier 2018, et portant sur la mise en place d'un C.S.E. (Comité Social et Economique) au sein de chacun des 3 établissements de l'U.E.S. INNOTHERA et du C.S.E. Central, et ce, dans le cadre des dispositions légales afférentes au mode de fonctionnement de ces instances.

Après discussion, les parties ont entendu se mettre d'accord sur les points suivants :

- calendrier de mise en place des C.S.E. d'établissements ;
- calendrier de mise en place du C.E.S. Central ;
- mise en place des commissions au sein des C.E.S. d'établissements et du C.S.E. Central ;
- dispositions particulières pour les suppléants ;
- dispositions particulières :
 - a. représentant de proximité
 - b. nombre de mandats
 - c. Visio conférence
 - d. garanties et droits des représentants élus ou désignés
- droits des élus et des représentants désignés

2/9

EN CONSEQUENCE IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

ARTICLE 1 : CALENDRIER DE MISE EN PLACE DES C.S.E. D'ETABLISSEMENTS

A la date de signature du présent accord, l'U.E.S. INNOTHERA est constituée de 3 établissements à savoir : celui d'Arcueil, de Nomexy et de Valloire-sur-Cisse (Chouzy).

L'échéance des mandats des Comités d'Etablissements (C.E.) et des Délégués du Personnel (DP) pour les établissements d'Arcueil et de Valloire-sur-Cisse était prévu selon le calendrier suivant :

- pour l'établissement d'Arcueil en avril 2018 ;
- pour l'établissement de Valloire-sur-Cisse en mai 2018.

En ce qui concerne l'établissement de Nomexy, du fait des élections professionnelles intervenues en mai 2017, l'échéance des mandats est prévue pour le mois de mai 2021, conformément au protocole pré- électoral pour les élections de Nomexy.

Les parties signataires conviennent des dispositions suivantes pour la future mise en place du C.S.E. :

- pour l'Etablissement d'Arcueil : élection du CSE en avril 2018 ;
- pour l'Etablissement de Valloire-sur-Cisse : élection du C.S.E. en juin 2018 ;
- pour l'Etablissement de Nomexy : dans le courant du 2^{ème} trimestre 2019.

Les protocoles d'accords pré-électorales régleront pour chacun des établissements de l'U.E.S. INNOTHERA toutes les questions concernant l'organisation pratique des élections pour chacun des établissements concernés.

ARTICLE 2 : CALENDRIER DE MISE EN PLACE DU C.S.E. CENTRAL

Il est convenu entre les parties signataires que la mise en place du C.S.E. Central se fera à l'issue du 2^{ème} tour des élections professionnelles de NOMEXY, soit au plus tard le 13 juillet 2019.

Dans l'attente de la mise en place du futur C.S.E. Central, la période intermédiaire, allant du mois de mai 2018 jusqu'au plus tard le 13 juillet 2019, sera couverte par le Comité Central d'Entreprise actuel de l'U.E.S. avec les mêmes attributions, compétences et modalités de fonctionnement et comprenant 4 réunions ordinaires par an.

A cet effet, les parties signataires au présent accord se sont mises d'accord, dès à présent, pour un maintien du même nombre d'élus titulaires et suppléants au sein du C.S.E. Central que l'actuel C.C.E. de l'U.E.S. INNOTHERA, à savoir :

- pour Nomexy : 1 membre titulaire, 1 membre suppléant
- pour Chouzy : 1 membre titulaire, 1 membre suppléant
- pour Arcueil : 3 titulaires, 3 suppléants : 1^{er} et 2^{ème} collègue
1 titulaire, 1 suppléant 3^{ème} collègue

ARTICLE 3 : MISE EN PLACE DES COMMISSIONS AU SEIN DES C.S.E. D'ÉTABLISSEMENTS ET C.S.E. CENTRAL

En ce qui concerne les établissements d'Arcueil et de Valloire-sur-Cisse, les parties sont d'accord pour que chaque C.S.E. de ces 2 établissements élisent des « Commissions Santé, Sécurité et Conditions de Travail (C.S.S.C.T.) », composées exclusivement de 3 membres maximum issus des élus du C.S.E. et qui se réuniront 4 fois par an.

Pour l'établissement de Nomexy, le C.H.S.C.T. de Nomexy continuera de se réunir trimestriellement et de fonctionner jusqu'au plus tard le 30 juin 2019.

Le C.S.E. de Nomexy élira une « Commissions Santé, Sécurité et Conditions de Travail (C.S.S.C.T.) » lors de sa première réunion après les élections.

La mise en place d'une « Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail Centrale » au sein du C.S.E. se fera au plus tard le 13 juillet 2019 et sera composée de 3 membres, chacun des membres représentant un établissement.

Les parties conviennent également de la mise en place des commissions suivantes, élues dans chaque C.S.E. de l'U.E.S. INNOTHERA :

- commission œuvres sociales
- commission de la formation professionnelle
- commission d'Information et d'aide au logement

Les parties s'entendent pour que les membres Suppléants des C.S.E. d'Établissements puissent être désignés comme membres des commissions susvisées et ainsi participer auxdites réunions de ces commissions, et ce, sur le temps de travail.

Les parties conviennent de la mise en place des commissions suivantes, au sein du C.S.E. Central, sur leur temps de travail, en sus des différentes commissions existantes dans chaque accord d'entreprise signé avec les Délégués Syndicaux Centraux au sein de l'U.E.S. INNOTHERA :

- commission Égalité Homme / Femme
- commission Prévoyance/mutuelle
- commission Formation

ARTICLE 4 : DISPOSITIONS PARTICULIERES POUR LES TITULAIRES

Article 4.1 – UTILISATION DES HEURES DE DELEGATION

Conformément à la loi, lorsqu'un représentant du personnel s'absente de son poste de travail pendant son temps de travail pour exercer son mandat de représentation du personnel, il en informe préalablement la hiérarchie de son service et ce, dans la mesure du possible et sauf urgence ou impossibilité matérielle, en respectant un délai de prévenance de 72 heures au moins. Ce délai de prévenance est fixé pour assurer la continuité du fonctionnement du service.

La prise des heures de délégation dont disposent les représentants du personnel est suivie conjointement par chaque représentant du personnel et le responsable du service au sein duquel il est affecté au moyen d'une procédure dite de bons de délégation.

Il est convenu entre les parties signataires que les représentants du personnel, chaque fois qu'il s'absente de son poste de travail pour exercer leur mandat ou chaque fois qu'ils entendent prendre une heure de délégation en dehors de leur temps de travail, s'engagent à utiliser les bons de délégation qui seront mis à disposition des membres élus au sein des services Relations Humaines de chaque établissement.

Les bons de délégation, dûment complétés et signés, sont établis en deux exemplaires par le représentant du personnel et co-signés par le responsable de son service, chaque signataire en conservant un exemplaire.

ARTICLE 5 : DISPOSITIONS PARTICULIERES POUR LES SUPPLEANTS

Conformément aux dispositions du Code du Travail, les parties sont convenues que les suppléants seront informés des dates et de l'ordre du jour des réunions de C.S.E. et du C.S.E. Central. Ces derniers ont également accès à la B.D.E.S.

- Réunions des C.S.E. d'Établissements :

Les membres Suppléants ne pourront pas participer aux réunions mensuelles des C.S.E. de chaque établissement, sauf s'ils remplacent un Titulaire, mais pourront être élus et participer aux réunions des commissions comme énoncées à l'article 3 ci-dessus.

- Réunions du C.S.E. Central :

Les membres Suppléants participeront aux quatre réunions ordinaires et aux éventuelles réunions extraordinaires du C.S.E. Central, ainsi qu'aux réunions des commissions comme énoncées à l'article 3 ci-dessus, et ce, sur leur temps de travail.

ARTICLE 6 : DISPOSITIONS PARTICULIERES

- Chacun des établissements de l'U.E.S. INNOTHERA pourra éventuellement, s'il le souhaite, désigner parmi les membres du C.S.E. d'établissement un (1) Représentant de proximité.
- Les parties conviennent par ailleurs des dispositions suivantes :
- Sur la Visioconférence : les parties se sont mises d'accord pour utiliser la visioconférence à chaque réunion de C.S.E. et du C.S.E. Central, si cela s'avère nécessaire et dans un souci d'optimisation des déplacements.
- Enfin, les parties signataires entendent réaffirmer, par la présente, leur volonté d'assurer et de garantir aux représentants élus du personnel, élus ou désignés, les droits et garanties suivantes, et ce, dans le respect des dispositions de l'article L. 2141-5 du Code du travail, notamment :
 - en matière de formation professionnelle ;
 - sur les entretiens en début et fin de mandat ;
 - sur la valorisation des compétences des représentants élus du personnel, élus ou désignés ;
 - en matière de garantie d'évolution de la rémunération.
- En dehors des dispositions, ci-dessus, la loi s'appliquera d'office. Les parties conviennent que si des aménagements s'avéraient nécessaires, et en particulier en cas d'évolution des textes législatifs, ceux-ci seront négociés par voie d'avenant au présent accord.

ARTICLE 7 : DROITS DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL, ELUS OU DESIGNES

L'entreprise attache une importance essentielle aux processus de concertation et de négociation dans l'entreprise en tant que levier permanent de régulation sociale.

Les Délégués Syndicaux, les Délégués Syndicaux Centraux, les Représentants Syndicaux, les Représentants Syndicaux Centraux, les membres élus du C.S.E. et du C.S.E. Central, qui sont les représentants privilégiés des salariés auprès de la Direction de l'entreprise par les missions que leur confère la loi, bénéficient de droits et de garanties que les parties signataires du présent accord s'engagent à respecter, conformément à la loi.

Le présent chapitre est conclu en application de l'article L.2141-5 du Code du travail. Il a pour objet, notamment, de garantir la conciliation entre vie personnelle, vie professionnelle, et fonctions syndicales et / ou représentatives des salariés titulaires de mandats représentatifs.

Article 7.1 - FORMATION DES MEMBRES DU CSE

Les membres du CSE peuvent bénéficier des formations prévues par la loi et réservées aux représentants du personnel ce, dans les conditions légales et réglementaires (article 2315-63 du code du travail et L2315-40 du même code).

Par ailleurs, conformément à l'article R. 2323-1-2 du Code du Travail, l'employeur veillera à mettre à jour et à renforcer le contenu des informations mises à disposition des élus via la Base de Données Economiques et Sociales (B.D.E.S.) leur permettant d'exercer pleinement leur(s) mandat(s).

Article 7.2 - ENTRETIENS EN DEBUT ET FIN DE MANDAT

En début de mandat, ou en cas de renouvellement d'un mandat déjà détenu par le salarié, celui-ci bénéficiera, à sa demande, d'un entretien avec la Direction (Services RH de chaque établissement et responsable hiérarchique). Dans le cadre de cet entretien, les parties fixeront ensemble les modalités pratiques d'exercice du mandat au regard de leur activité professionnelle, l'objectif étant de garantir à la fois l'exercice effectif du mandat et le bon fonctionnement du service auquel le salarié est affecté.

En fin de mandat, les représentants du personnel ayant utilisé des heures bénéficiant d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de leur durée contractuelle de travail bénéficieront d'un entretien avec la Direction RH. L'objet de cet entretien de fin de mandat est de recenser les compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise, et ce, pour une reprise d'activité dans de bonnes conditions.

De plus, les représentants du personnel ayant utilisé des heures de délégation en deçà des 30 % de leur durée contractuelle de travail pourront également, à leur demande, bénéficier d'un entretien avec la Direction RH de l'établissement auquel ils sont rattachés.

Pour les représentants du personnel dont le temps de travail est décompté en jours sur l'année, le critère des 30% visé, ci-avant, s'apprécie sur la base d'un équivalent horaire fixé à huit heures pour une journée de travail. Autrement dit et à titre d'exemple, pour un représentant dont le contrat de travail prévoit un forfait en jours sur l'année de 209 jours, l'équivalent horaire est, pour l'application du présent article, de 1 672 heures par an et le seuil de 30% représente donc un volume d'heures de délégation de 501,6 heures par an.

Il est précisé que, pour les salariés visés à l'alinéa précédent, l'entretien de fin de mandat correspondra à l'entretien professionnel prévu à l'article L. 6315-1 I- du code du travail, consacré aux perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

En cours de mandat, en cas de difficultés pour concilier l'exercice de leurs fonctions représentatives, de leur activité professionnelle et leur vie personnelle, les représentants du personnel, élus ou désignés, pourront solliciter un nouvel entretien avec la Direction RH.

Réciproquement, en cas de difficultés constatées par la Direction, celle-ci pourra organiser un entretien avec le représentant du personnel afin d'évoquer avec celui-ci les modalités selon lesquelles une meilleure conciliation entre activité professionnelle et exercice du mandat représentatif pourrait être recherchée.

Article 7.3 - VALORISATION DES COMPETENCES DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL, ELUS OU DESIGNES

Les parties rappellent que l'exercice d'un mandat de représentation du personnel ne saurait constituer un frein ou un facteur de ralentissement de l'évolution professionnelle des salariés.

Les représentants du personnel, élus ou désignés, pourront bénéficier, dans les conditions légales, d'une valorisation des compétences acquises (V.A.E.) dans le cadre de l'exercice de leur mandat. Cette valorisation prendra la forme d'une certification professionnelle.

La Direction des Ressources Humaines s'engage à étudier les demandes et accompagner Les membres du C.S.E. dans cette démarche.

Par ailleurs, les membres du C.S.E. pourront, s'ils le souhaitent, au terme de leur mandat, demander à bénéficier d'un bilan de compétence, financé dans le cadre de la formation professionnelle. La Direction des Ressources Humaines s'engage à examiner toute demande qui lui sera faite.

Article 7.4 - GARANTIE D'EVOLUTION DE LA REMUNERATION

Conformément à l'article L. 2141-5-1 (loi n°2015-994 du 17 août 2015 – article 6), les représentants du personnel dont les heures de délégation dépassent 30% de leur temps de travail bénéficient sur l'ensemble de la durée du mandat d'une augmentation salariale au moins égale aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par des salariés d'une même catégorie professionnelle et à l'ancienneté comparable.

Pour les représentants du personnel dont le temps de travail est décompté en jours sur l'année, le critère des 30% visé ci-avant s'apprécie sur la base d'un équivalent horaire fixé à huit heures pour une journée de travail. Autrement dit et à titre d'exemple, pour un représentant dont le contrat de travail prévoit un forfait en jours sur l'année de 209 jours, l'équivalent horaire est, pour l'application du présent article, de 1 672 heures par an et le seuil de 30% représente donc un volume d'heures de délégation de 501,60 heures par an. La catégorie professionnelle s'entend, pour l'application du présent article, des niveaux tels que définis dans la classification professionnelle d'entreprise.

Pour calculer la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant le mandat par les salariés de la même catégorie que le représentant du personnel, il n'est tenu compte que du salaire de base contractuel, de la prime d'ancienneté et des majorations forfaitaires, à l'exclusion des primes et autres éléments de rémunération variable, le cas échéant.

La garantie d'évolution de la rémunération prévue par le présent article prend la forme, le cas échéant, d'un réajustement du salaire de base du représentant du personnel, applicable au terme du mandat ou lors de son renouvellement, et ce sur la durée du mandat.

ARTICLE 8 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à tous les salariés du Groupe INNOTHERA.

ARTICLE 9 : DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa date de signature.

ARTICLE 10 : REVISION ET DENONCIATION DE L'ACCORD

Le présent accord pourra être révisé pendant sa durée d'application par avenant conclu entre les parties définies ci-après, en application des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail.

Cet avenant sera conclu dans les mêmes conditions, délais et formalités que le présent accord.

Sont habilitées à engager la procédure de révision du présent accord :

- jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel le présent accord a été conclu, une ou plusieurs Organisations Syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application du présent accord et signataires ou adhérentes du présent accord ;
- à l'issue de cette période, une ou plusieurs Organisations Syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application du présent accord, y compris les Organisations Syndicales représentatives non signataires ou non adhérentes au présent accord.

La demande de révision qui peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties susmentionnées doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires.

L'ensemble des partenaires sociaux se réunira alors dans un délai d'un mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera. Il devra être notifié à la DIRECCTE compétente et au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes.

Suite à d'éventuelles variations d'ordre économique, une révision annuelle du présent accord sera possible, après accord à l'unanimité des parties signataires.

ARTICLE 11 : ENTREE EN VIGUEUR, DEPOT ET PUBLICITE

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2018.

Il sera notifié à l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives dans l'entreprise.
La communication de cet accord sera faite sur les panneaux réservés à la direction et mise en ligne sur le portail RH.

Le présent accord sera, à la diligence de l'entreprise, adressé en deux exemplaires, dont une version originale sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, à l'Unité Territoriale de la DIRECCTE de CRETEIL (94), sous l'adresse électronique suivante : idf-ut94.accord-entreprise@direccte.gouv.fr

Par ailleurs, une copie du présent accord sera adressée pour information à la DIRECCTE (Unité territoriale) du Loir et Cher, ainsi que la DIRECCTE (Unité territoriale) des Vosges.
Un exemplaire original de l'accord sera également adressé au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de CRETEIL (94).

A compter du 1er septembre 2017, les conventions et accords de branche, de groupe, interentreprises, d'entreprise et d'établissement sont rendus publics et versés dans une base de données nationale, dont le contenu est publié en ligne dans un standard ouvert aisément réutilisable.

Il est rappelé aux parties qu'après la conclusion de l'accord, elles peuvent acter qu'une partie de l'accord ne doit pas faire l'objet de la publication prévue au premier alinéa. Cette décision doit être motivée et signée par la majorité des Organisations Syndicales signataires de l'accord.

Cet acte, ainsi que la version intégrale de l'accord et la version de l'accord destinée à la publication, sont joints au dépôt prévu à l'article L. 2231-6 du code du travail.

A défaut d'un tel acte, si une des organisations signataires le demande, l'accord est publié dans une version rendue anonyme, dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat (C. trav. Art. L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1).

En outre, en application de l'article 2 du décret n° 2017-752 du 3 mai 2017, les conventions et accords de branche, de groupe, interentreprises, d'entreprise et d'établissement conclus à compter du 1er septembre 2017 sont publiés, à titre transitoire et jusqu'au 1er octobre 2018, dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires. La version ainsi rendue anonyme de l'accord est déposée par la partie la plus diligente, en même temps que l'accord et les pièces mentionnées aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Fait à Arcueil en dix (10) exemplaires originaux, le 22 janvier 2018.

Pour l'U.E.S. INNOTHERA,

Monsieur
Président de INNOTHERA SA

Pour les Organisations Syndicales représentatives,

Pour le Syndicat CFE-CGC

Délégué syndical central

Pour le Syndicat CFDT

Déléguée syndicale Centrale