

ACCORD SUR LE DIALOGUE SOCIAL ET LA MISE EN PLACE DU CSE

Entre les soussignés :

.....,
ci-après dénommée « la Société »,

d'une part,

Et

Les Organisations Syndicales suivantes, dûment mandatées :

.....

ci-après dénommées « les Organisations Syndicales »,

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La négociation d'un accord sur le dialogue social au sein de la Société s'inscrit dans le contexte suivant.

L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise, a créé une instance de représentation unique, le Comité Social et Economique (CSE), qui fusionne les attributions des délégués du personnel, du comité d'entreprise et du CHSCT.

Le mandat des membres élus du comité d'entreprise et des délégués du personnel de la Société arrivant à échéance le 18 avril 2018 et afin d'appréhender ces changements majeurs, il a été décidé de reporter la date des élections professionnelles par un accord de prorogation des mandats signé le 09/04/2018. Les mandats des représentants du personnel actuels ont donc été prorogés jusqu'au 27 septembre 2018.

La Direction et les Organisations Syndicales Représentatives de la Société partagent la conviction que la qualité du dialogue social nécessite une représentation du personnel proche des priorités des salariés et partageant les enjeux et les objectifs stratégiques de l'entreprise. Les parties reconnaissent également que le bon fonctionnement de l'entreprise est tributaire d'une cohésion sociale loyale entre partenaires sociaux, et à ce titre s'engagent à respecter les principes généraux du dialogue social établis par le présent accord.

Dans ce contexte, les parties au présent accord ont convenu de dispositions visant à définir le cadre de l'expression du dialogue social.

Chapitre 1 – Dispositions liminaires

Article 1 - Cadre juridique et champ d'application

Le présent accord se substitue à l'ensemble des usages et engagements unilatéraux pouvant exister au sein de la Société.

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés des établissements de la Société.

Article 2 - Engagements réciproques au titre d'un dialogue social loyal

Article 2.1 – Engagements de la Direction

La Direction s'engage à :

- ✓ Respecter l'exercice du droit syndical ;
- ✓ Assurer au personnel détenant un mandat désignatif et/ou électif un traitement comparable à celui de l'ensemble des salariés de l'Entreprise et du Groupe
- ✓ Respecter la réglementation en matière de crédits d'heures de délégation et de leur suivi,
- ✓ Fournir les informations nécessaires à l'exercice de leur mandat ;
- ✓ Garantir un espace d'affichage sur les sites conformément à la réglementation en vigueur.
- ✓ Garantir les moyens nécessaires au fonctionnement du CSE

Article 2.2 – Engagements des Organisations Syndicales

Les Organisations Syndicales ainsi que chaque salarié détenteur d'un mandat s'engagent à :

- ✓ Respecter les règles d'exercice du droit syndical
- ✓ Se conformer à la réglementation relative aux lieux d'affichage et de distribution de tract,
- ✓ Utiliser les crédits d'heures conformément à la réglementation en vigueur,
- ✓ Conserver la confidentialité des informations présentées comme telles par la Direction,
- ✓ Utiliser les bons de délégation, de préférence en version informatique, mis en place afin de permettre aux responsables hiérarchiques d'être prévenus préalablement.

Article 2.3 – Circulation dans l'Entreprise

Ils peuvent également tant durant les heures de délégations qu'en dehors de leur heures habituelles de travail circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous les contacts nécessaires à l'accomplissement de leurs missions, notamment auprès d'un salarié à son poste sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail de celui-ci, et en respectant les règles de sécurité de l'entreprise.

Chapitre 2 – Le Comité Social et Economique

Article 3 - Calendrier de mise en place

Les parties au présent accord se sont rencontrées à différentes reprises les 17/05/2018, 05/06/2018 et 12/06/2018.

Elles ont convenu que la mise en place du CSE sera effective au jour de la proclamation des résultats définitifs des élections professionnelles.

Le calendrier prévisionnel des élections a été fixé au 27 septembre 2018 pour le premier tour et au 12 octobre 2018 pour le second tour, le cas échéant.

Ce calendrier prévisionnel sera définitivement arrêté dans le cadre du protocole d'accord préélectoral dont les négociations débiteront le 16 juillet 2018.

Les élections se dérouleront conformément aux dispositions définies dans le protocole d'accord préélectoral, sans que celui-ci ne puisse aller à l'encontre de dispositions prévues dans le présent accord.

Article 4 - Périmètre de mise en place

Les différents sites de la Société, ne disposant pas d'autonomie de gestion, ne constituent pas des établissements distincts.

Les parties ont donc décidé de procéder à la mise en place d'un CSE unique.

Le périmètre de mise en place du CSE unique correspond ainsi à l'ensemble des établissements de la Société, à savoir :

-

Article 5 - Nombre et durée des mandats

Conformément aux dispositions légales, les membres de la délégation du personnel au CSE sont élus pour une durée de quatre ans.

Le nombre de mandats successifs est limité à trois mandats de titulaires.

Article 6 - Attributions

En application des dispositions légales, le CSE est informé et/ou consulté sur toutes les questions intéressant la marche générale de la société, Conformément à la loi, il est consulté sur : les orientations stratégiques, la situation économique et financière ainsi que la politique sociale et les conditions de travail et d'emploi de l'entreprise.

Le CSE est également compétent dans les domaines portant sur la santé, la sécurité et les conditions de travail.

Article 7 - Composition

Le nombre de titulaires et de suppléants est défini en fonction de l'effectif de la Société, selon les dispositions légales en vigueur.

Ainsi, selon ces dispositions, le Comité social et économique unique est composé de la manière suivante :

- Le nombre de représentants à élire dans le cadre du CSE sera de 10 titulaires et 10 suppléants.
- Le CSE désignera un secrétaire et un trésorier parmi ses membres titulaires.
- Le nombre de siège entre les collèges est attribué au prorata des effectifs de chaque collège sur la liste électorale, arrondi à l'entier le plus proche
- Les listes de candidats sont composées conformément aux dispositions légales en vigueur, notamment celles relatives à la représentativité et à l'alternance hommes/femmes.

Par ailleurs, les parties conviennent qu'un secrétaire adjoint et un trésorier adjoint seront désignés par le Comité social et économique parmi ses membres titulaires.

Article 8 - Organisation des réunions

Article 8.1 – Périodicité

Le CSE tiendra 6 réunions annuelles ordinaires, organisées suivant le calendrier indicatif suivant : février / avril / juin / septembre / novembre / décembre.

Parmi ces 6 réunions annuelles, quatre réunions porteront en tout ou partie sur les attributions du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail, à raison d'une par trimestre.

Des réunions extraordinaires du CSE se tiendront en plus de ces 6 réunions, en cas de circonstances exceptionnelles définies par les dispositions légales.

Article 8.2 – Participants aux réunions

Les réunions seront présidées par l'employeur ou son représentant accompagné éventuellement de 3 collaborateurs au maximum. Le CSE sera informé au préalable de chaque changement de collaborateurs présents à la réunion.

Lorsque le CSE se réunira dans le cadre de ses attributions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail, le médecin du travail, le responsable interne de la sécurité (QHSE), l'agent de contrôle de l'inspection du travail ainsi que les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale pourront participer aux points de l'ordre du jour qui les intéressent.

Conformément aux dispositions légales, les titulaires, et les représentants syndicaux le cas échéant, participeront de plein droit aux réunions du CSE.

Les suppléants ne participeront qu'en l'absence des titulaires. Pour les désigner, il est convenu d'appliquer les règles de suppléance suivantes :

- ✓ Le suppléant du titulaire par ordre sur la liste
- ✓ Le premier suppléant de la liste dans le même collège de la même organisation syndicale ;
- ✓ En cas d'absence du premier suppléant, le deuxième de la liste dans le même collège de la même organisation syndicale jusqu'à épuisement de suppléants ;
- ✓ A défaut, le premier suppléant de la liste d'un autre collège de la même organisation syndicale jusqu'à épuisement des suppléants disponibles ;
- ✓ A défaut, le premier suppléant du même collège d'une autre organisation syndicale.

Conformément à l'article 12 du présent accord, les représentants de proximité participeront sans voix consultative aux réunions du CSE.

Article 8.3 - Convocation

Les titulaires, les représentants de proximité, et les représentants syndicaux seront convoqués aux réunions du CSE dans un délai d'au moins 15 jours calendaires avant la réunion. Les suppléants seront également destinataires de la convocation même s'ils n'ont pas vocation à assister aux réunions.

La convocation précisera que les suppléants assisteront à la réunion uniquement en cas de remplacement d'un titulaire.

Tout titulaire qui se trouverait dans l'impossibilité d'assister à une réunion du CSE devra en avvertir son suppléant.

Lorsque le CSE se réunira dans le cadre de ses attributions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail, le médecin du travail, le responsable interne de la sécurité (QHSE), l'agent de contrôle de l'inspection du travail ainsi que les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale seront convoqués dans un délai de 15 jours calendaires précédant la réunion.

Article 8.4 : Ordre du jour

L'ordre du jour sera adressé au moins 3 jours ouvrés avant la réunion à l'ensemble des membres titulaires et suppléants du CSE, aux représentants syndicaux ainsi à l'agent de contrôle de l'inspection du travail et à l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale.

Lorsqu'il est inscrit à l'ordre du jour un point nécessitant une consultation du CSE, l'ordre du jour, la convocation ainsi que les documents nécessaires à la consultation seront adressés au minimum 15 jours calendaires avant la réunion.

L'ordre du jour sera établi de manière conjointe entre le secrétaire et le président. En l'absence du secrétaire, l'ordre du jour pourra être établi avec le secrétaire adjoint.

Il est précisé que les consultations obligatoires seront inscrites de plein droit à l'ordre du jour par le président ou le secrétaire.

Il est convenu que l'envoi de la convocation et de l'ordre du jour s'effectuera par voie électronique, de préférence par mail.

Article 8.5 – Réunions préparatoires

Le temps passé en réunions préparatoires hors présence de l'employeur s'imputera sur le crédit d'heures.

Afin de permettre aux élus suppléants du CSE, qui ne bénéficient pas de crédit d'heures, de participer aux réunions préparatoires de cette instance, il sera fait usage par les titulaires des modalités de report et de mutualisation de leurs heures de délégation telles que décrites à l'article 9 du présent accord.

Article 9 - Moyens

Article 9.1 – Le crédit d'heures de délégation

Conformément aux dispositions légales, chaque membre titulaire de la délégation du personnel au CSE bénéficiera d'un crédit d'heures mensuel de 22 heures.

Un élu titulaire bénéficiera de la possibilité de reporter le reliquat de son crédit d'heures mensuel qu'il n'a pas consommé, sans pour autant disposer d'un crédit mensuel supérieur à une fois et demie le crédit d'heures mensuel habituel. Ce report est autorisé dans la limite de la durée du mandat.

Le crédit d'heures sera également mutualisable entre titulaires, entre titulaires et suppléants ainsi qu'entre titulaires et représentants de proximité, sans pour autant conduire un représentant du personnel à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit mensuel dont bénéficie un membre titulaire.

Les titulaires souhaitant reporter ou mutualiser des heures de délégations devront en informer l'employeur avant l'utilisation des heures cédées ou reporter, dans un document écrit dans lequel sont mentionnés notamment le nombre d'heures, les noms des bénéficiaires.

Il est précisé que le crédit d'heures des membres disposant d'une convention de forfait est décompté sur la base de 7 heures pour une journée de délégation et de trois heures trente minutes pour une demi-journée.

Les heures de délégation sont considérées de plein droit comme du temps de travail et payées à échéance normale de paie.

Les représentants du personnel ne doivent subir aucune perte de rémunération du fait de l'exercice de leurs fonctions. Ils doivent percevoir la rémunération qu'ils auraient perçue s'ils avaient continué à travailler.

Il est convenu que l'attribution d'un crédit d'heures supplémentaire puisse être accordée à l'occasion d'évènements particuliers nécessitant un temps d'organisation important (arbre de Noël par exemple). Cette

possibilité devra être évoquée, sur demande des élus, à l'occasion de la présentation du budget des œuvres sociales en réunion du CSE.

Article 9.2 – Les budgets

Le CSE bénéficie d'un budget de fonctionnement dont le montant est défini conformément aux dispositions légales.

Le pourcentage affecté aux activités sociales et culturelles (ASC) du CSE est de de la masse salariale brute sociale de l'Entreprise.

La dotation au budget des ASC sera versée par l'employeur chaque mois et correspondra au montant annuel de la masse salariale de référence inscrite au budget de l'année considérée, multiplié par le pourcentage affecté, le tout divisé par 12 mois.

La dotation sera ajustée le dernier mois de l'année considérée, afin de tenir compte de la réalité de la masse salariale de référence.

Les modalités d'utilisation du budget des ASC seront définies au niveau du règlement intérieur du futur CSE.

En fin d'exercice clos, le CSE peut décider de transférer une partie du reliquat du budget de fonctionnement vers le budget destinée aux activités sociales et culturelles et ce, selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

De la même manière, 10% du reliquat du budget alloué aux activités sociales et culturelles peut être transféré au budget de fonctionnement ou à des associations humanitaires.

Ces transferts doivent faire l'objet d'une délibération adoptée à la majorité des membres présents du CSE.

Par ailleurs, l'ensemble des biens, droits et obligations, créances et dettes des anciennes instances représentatives du personnel sont transférés de plein droit au CSE.

Il est de la responsabilité des anciens secrétaires et trésoriers de faire le nécessaire auprès des différents organismes, notamment bancaires, pour effectuer les transferts administratifs lors de la mise en place du CSE.

Chapitre 3 – Les représentants de proximité

Article 10 - Mise en place

Compte tenu de la localisation et de l'effectif de certains sites, et afin de garantir une représentation équilibrée de l'ensemble du personnel, les parties conviennent de la mise en place des représentants de proximité en application des dispositions de l'article L.2313-7 du code du travail.

Des représentants de proximité pourront donc être mis en place dans chacun des sites définis à l'article 4 du présent accord et selon les dispositions définies ci-après à l'article 11 .

Article 11 - Désignation

Il est attribué à chaque site 2 mandats de représentants de proximité, sans que le cumul « mandat d'élus au CSE + mandat de représentant de proximité » ne puisse excéder 2 par site.

Cela signifie que s'il existe 2 membres du CSE sur site, aucun représentant de proximité ne sera désigné. De même, si sur un site il existe un membre du CSE, seul un représentant de proximité devra être désigné.

Les représentants de proximité seront désignés par les membres du CSE à la majorité des membres présents du CSE lors de la première réunion ordinaire suivant son élection.

Les représentants de proximité seront désignés parmi des membres non élus titulaires du CSE. Cela signifie qu'un membre suppléant ou qu'un salarié membre de l'Entreprise pourra être désigné en tant que représentant de proximité. Ils devront avoir au minimum 18 ans révolus et être titulaires d'un CDI.

Les candidatures seront individuelles et indifférenciées « représentant de proximité », sans considération de collège d'appartenance.

Il sera procédé à un vote pour chacun des sites.

Seuls les membres titulaires du CSE prennent part au vote, les suppléants ne voteront qu'en l'absence du titulaire selon les règles de remplacement en vigueur.

Chaque votant s'exprimera en faveur d'un, ou 2, candidat(s) en fonction des postes à pourvoir.

En cas d'égalité de voix, conformément aux règles habituelles du droit électoral et sans qu'il soit porté atteinte au principe de non-discrimination en raison de l'âge, la désignation se fera au profit du candidat le plus âgé.

A l'issue de cette désignation, un procès-verbal sera établi.

Dans le cas d'une vacance définitive du représentant de proximité, il sera procédé dans les mêmes conditions à la désignation d'un nouveau représentant de proximité.

Les représentants de proximité seront désignés pour la durée du mandat de la délégation du personnel au CSE.

Ils bénéficieront de la protection attachée aux représentants du personnel.

Article 12 - Attributions

Le représentant de proximité exerce les attributions suivantes :

- ✓ Présentation au CSE et à l'employeur des réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.
- ✓ Contribution à la promotion de la santé, de la sécurité et des conditions de travail sur site et notamment: réalisation des enquêtes au sein du site en cas d'AT, en concertation avec la CSSCT, être le relais de la CSSCT pour toutes les informations et des questions liées à ces domaines, être l'interlocuteur de l'inspection du travail, du médecin du travail lors de visite d'établissement, etc.
- ✓ Peut être membre de la commission Emploi Formation
- ✓ Rend compte de leurs missions auprès des membres du CSE ou des différentes commissions

Le représentant de proximité participe, sans voix délibérative et consultative, aux six réunions annuelles du CSE.

Article 13 - Moyens

Afin de mener à bien l'exercice de son mandat, il est accordé à chaque représentant de proximité un crédit d'heures mensuel de 16h.

Le représentant de proximité bénéficiera de la possibilité de reporter le reliquat de son crédit d'heures mensuel qu'il n'a pas consommé, sans pour autant disposer d'un crédit mensuel supérieur à une fois et demie le crédit d'heures mensuel habituel. Ce report est autorisé dans la limite de la durée du mandat.

Le représentant de proximité souhaitant reporter des heures de délégation devront en informer l'employeur avant l'utilisation des heures reportées, dans un document écrit dans lequel sont mentionnés notamment le nombre d'heures.

Le représentant de proximité pourra également mutualiser ses heures de délégations avec un membre titulaire du CSE dans les conditions fixées à l'article 9.

Les membres du CSE pourront décider, par délibération, de consacrer une partie de leur budget de fonctionnement au financement de la formation des représentants de proximité.

Chapitre 5 – Les Commissions

Article 14 - La Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT)

Article 14.1 – Mise en place

Par dérogation aux dispositions légales, les parties ont convenu de l'intérêt de la mise en place d'une CSSCT

Article 14.2 – Durée des mandats

Les membres de la CSSCT seront désignés pour une durée alignée sur celle des membres du CSE.

Article 14.3 – Attributions

La CSSCT exerce, par délégation du CSE, l'ensemble des attributions du CSE relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail à l'exception du recours éventuel à un expert et des attributions consultatives qui restent de la compétence exclusive du CSE.

En particulier, la CSSCT est compétente, en concertation avec les représentants de proximité le cas échéant, pour intervenir à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves ainsi qu'en cas d'évènement grave lié à l'activité de l'entreprise ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement.

Article 14.4 – Composition

Les membres de la CSSCT seront désignés par le CSE parmi ses membres titulaires ou suppléants. La désignation résulte d'une délibération adoptée à la majorité des membres présents.

La commission sera composée au maximum de 7 membres, dont 1 issu du 2^{ème} collège et 1 issu du 3^{ème} collège, et 5 membres issus du 1^{er} collège.
La CSSCT sera présidée par l'employeur ou son représentant.

Article 14.5 – Organisation des réunions

Article 14.5.1 – Périodicité

La CSSCT se réunira 4 fois par an, indépendamment et en amont des 4 réunions du CSE portant en tout ou partie sur les questions de santé, sécurité et conditions de travail.

Article 14.5.2 – Participants

Les membres désignés par le CSE participeront aux 4 réunions annuelles de la CSSCT.
Le médecin du travail, le responsable interne de la sécurité (QHSE), l'agent de contrôle de l'inspection du travail ainsi que les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale pourront également participer aux réunions.

Dans le respect de leurs attributions relatives à la santé, sécurité et conditions de travail, les représentants de proximité participeront aux 4 réunions annuelles de la CSSCT.

Article 14.6 – Moyens

Afin d'accomplir leur mission, les membres désignés de la CSSCT disposent d'un crédit d'heures mensuel de 5h.
Ce crédit d'heures est individuel et mensuel : il ne peut être ni mutualisé ni reporté d'un mois sur l'autre.

Il est convenu que, sur demande du CSE, la CSSCT puisse être saisie pour traiter de certains sujets importants relatifs aux sujets liés à la santé, sécurité et conditions de travail ; dans ce cas les membres pourront bénéficier d'un crédit d'heure spécifique alloué qui devra être discuté en réunion de CSE.

Article 14.7. Formation en santé, sécurité et conditions de travail

Les membres de la commission pourront bénéficier, dès leur première désignation, d'une formation en santé, sécurité et conditions de travail, dont la durée sera de 5 jours par mandat.

Les frais de formation seront pris en charge par l'employeur (frais de déplacement, frais de séjour,...).

Le choix de l'organisme de formation est laissé à la convenance des élus.

Article 15 -La Commission Emploi & Formation

Article 15.1 – Mise en place et attributions

Par dérogation aux dispositions légales, les parties ont convenu de l'intérêt de mettre en place une commission Emploi & Formation au niveau de l'entreprise.

Elle sera notamment chargée de préparer les délibérations du CSE dans ce domaine prévues dans le cadre des consultations récurrentes, d'étudier les moyens de favoriser l'expression des salariés et de participer à

leur information dans ce domaine et d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi, la classification, le travail des jeunes et des travailleurs handicapés.

Article 15.2 – Désignation et composition

Les membres de la Commission Emploi & Formation seront désignés par le CSE parmi ses membres et les représentants de proximité. La désignation résulte d'une délibération adoptée à la majorité des membres présents.

La commission est présidée par l'employeur ou son représentant. Elle est composée de 6 membres désignés parmi les titulaires / suppléants du CSE, ou les représentants de proximité, dont un issu du 2^{er} collège et un issu du 3^{ème} collège.

Article 15.3 – Fréquence des réunions

La Commission Emploi & Formation se réunira à minima une fois par an.

Article 15.4 – Moyens

Afin d'accomplir leur mission, les membres désignés de la commission Emploi & Formation disposent d'un crédit d'heures annuel de 24h.

Ce crédit d'heures est individuel et annuel : il ne peut être ni mutualisé ni reporté d'une année sur l'autre.

Chapitre 6 – Dispositions communes à l'ensemble des représentants du personnel élus ou désignés

Article 16.1 – Le temps passé en réunion avec l'employeur

Le temps passé en réunion avec l'employeur n'est pas imputable sur les crédits d'heures. Ces heures de réunion sont considérées comme du temps de travail effectif et rémunérées comme tel.

Les heures passées en réunion doivent respecter les durées légales et réglementaires de temps de travail et de temps de repos journalier et hebdomadaire, au besoin en modifiant le planning habituel de travail pour les salariés concernés.

Par ailleurs, les parties conviennent de la possibilité d'organiser des réunions en visio conférence lorsque cela s'avère nécessaire, pour des raisons de sécurité et afin de limiter les déplacements.

Article 17.1 – Les temps de trajet entre le lieu habituel de travail et le lieu de la réunion

Article 17.1.1 – Réunions avec l'employeur

Les temps de trajet pour se rendre aux réunions avec l'employeur et effectués pendant le temps de travail sont considérés comme du temps de travail effectif et rémunérés comme tel, ou compensé en temps.

Le temps de trajet pris en dehors de l'horaire normal de travail doit être assimilé à du temps de travail effectif pour la part excédant le temps normal de déplacement entre le domicile et le lieu de travail habituel. Celle-ci est forfaitisée.

Article 17.1.2 – Hors réunions avec l'employeur

Le temps de trajet pris en exécution des fonctions représentatives hors réunions avec l'employeur s'impute sur les heures de délégation.

Article 17.2 Remboursement de frais

Les frais de déplacement pour se rendre aux réunions sur convocation de l'employeur sont pris en charge par l'employeur. Ces frais couvrent les transports, l'hébergement et la restauration.

Les modalités de transport sont directement organisées par l'employeur.

Les frais de déplacement engagés dans ce cadre sont remboursés selon la procédure « frais professionnels » en vigueur dans la Société.

Chapitre 7 – Dispositions finales

Article 25 - Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.
Il entrera en vigueur à compter du 27 septembre 2018.

Article 26 - Clause de revoyure

Les parties signataires s'engagent à se revoir dans un délai de 3 mois à compter de la première demande motivée d'une des parties.

Article 27 - Révision de l'accord

Chacune des parties signataires pourra demander la révision de l'accord, notamment si les dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles dans le cadre desquelles elles ont été conclues venaient à être modifiées ou supprimées, remettant en cause l'esprit même et l'équilibre de ces dernières.

Article 28 - Dénonciation de l'accord

En application des articles L.2222-6 et L.2261-9 et suivants du Code du travail, le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires, sous réserve de respecter un préavis de trois mois.

Article 29 - Notification

Conformément à l'article L.2231-5 du code du travail, le texte du présent accord est notifié à l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives dans l'entreprise.

Article 30 - Information du personnel

Modalités d'information collective et individuelle du personnel :

Information collective

Les salariés sont informés de la conclusion du présent accord d'entreprise. Le service ressources humaines veille à diffuser l'information dans les sites concernés. Mention de cet accord doit être faite sur chacun des tableaux d'affichage.

Information individuelle

Un exemplaire du présent accord d'entreprise est mis à la disposition des salariés au service Ressources Humaines.

Article 31 - Formalités de dépôt

Conformément à l'article L.2231-6 du Code du travail, le présent accord fera l'objet d'un dépôt électronique auprès de la DIRECCTE à l'adresse : <https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/>. Un exemplaire original du présent accord sera également déposé auprès du Secrétariat-Greffe du Conseil de prud'hommes compétent.

Fait à Chasseneuil du Poitou le 04 juillet 2018

En 4 exemplaires Originaux

Pour la société

Pour les Organisations Syndicales