

ACCORD RELATIF AU DEVELOPPEMENT DU DIALOGUE SOCIAL AUCHAN FRANCE

ENTRE LES SOUSSIGNES

- **La société Auchan France SA**, dont le siège social est situé 200 rue de la Recherche – 59650 Villeneuve d'Ascq, représentée par Monsieur Jean-André Laffitte, agissant en qualité de Directeur des ressources humaines, dûment habilité aux fins des présentes

Ci-après « l'Entreprise »

D'une part,

ET

- **Les organisations syndicales signataires**

D'autre part,

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

GC



SR

in

BJ

SOMMAIRE

PREAMBULE	P 6
------------------------	------------

TITRE I – Dispositions communes à l'exercice de tous les mandats

Article 1. Les modalités d'accompagnement des salariés élus ou mandatés	6
Article 1.1. Entretien de début de mandat	6
Article 1.2. Entretien de suivi de mandat	7
Article 1.3. Entretien de fin de mandat	7
Article 2. Bilan de compétences	8
Article 3. Validation des acquis de l'expérience (VAE)	8
Article 4. Période de professionnalisation	9
Article 5. Parité hommes – femmes	9
Article 6. Accès à l'information	9
Article 6.1. Consultation de documents	10
Article 6.2. Mise à disposition d'une base de données économiques et sociale (BDES)	10
Article 7. Principe d'égalité de traitement, de rémunération et de classification	10
Article 8. Dispositions particulières relatives aux personnes en situation de handicap	10
Article 9. Participation aux réunions organisées à l'initiative de l'employeur	11
Article 9.1. Temps passé en réunion	11
Article 9.2. Remboursement des frais de déplacement et d'hébergement	11
Article 9.3. Prise en charge des temps de déplacements	11
Article 10. Modalités d'utilisation du crédit d'heures de délégation	11
Article 10.1. Caractère individuel et mensuel du crédit d'heures	11
Article 10.2. Rappel des durées maximales de travail	12
Article 10.3. Formalisation des heures de délégation	12

TITRE II – Dispositions spécifiques aux mandats « lourds »

Article 1. Définition du mandat « lourd »	13
Article 2. Règles de gestion de la rémunération variable individuelle.	13
Article 3. Entretien de fin de mandat	13

GC

SP

SP

SP

TITRE III – Dispositions spécifiques aux mandats nationaux 14

Article 1. Le Délégué syndical central (DSC) 14

Article 1.1. Conditions de désignation 14

Article 1.2. Détachement permanent dans le mandat de Délégué syndical central 14

Article 1.3. Locaux et matériels mis à disposition 14

Article 2. Le secrétaire du Comité central d'entreprise (CCE) 15

TITRE IV – Les réunions nationales à l'initiative de l'employeur ou des organisations syndicales 16

Article 1. Réunions nationales à l'initiative de l'employeur 16

Article 1.1. Réunions paritaires de négociation 16

Article 1.2. Cas particulier des réunions dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) 16

Article 1.3. Le Comité central d'entreprise (CCE) 17

Article 1.4. Le Comité d'entreprise européen (CEE) 17

Article 1.5. Réunions de bilan des accords d'entreprise 17

Article 2. Réunions à l'initiative des organisations syndicales 17

Article 2.1. Réunions nationales 17

Article 2.2. Participation aux réunions organisées par une organisation syndicale 18

TITRE V – Dispositions finales 20

Article 1. Durée – Prise d'effet 20

Article 2. Substitution aux accords et usages en vigueur 20

Article 3. Révision 20

Article 4. Dénonciation 20

Article 6. Dépôt – Publicité 20

GC
P
SP
m
B)

PREAMBULE

L'entreprise Auchan a, dès son origine, souhaité instaurer un dialogue avec les partenaires sociaux représentant les salariés ou les organisations syndicales, ce dans le respect des prérogatives et opinions de chacun d'entre eux.

Le dialogue social est une réalité au sein de l'entreprise, en témoigne le nombre d'accords négociés et le nombre de réunions paritaires de tous ordres qui se tiennent chaque année.

L'Entreprise considère qu'un dialogue social de qualité peut être considéré comme un levier de performance : le dialogue social n'est pas un but en soi, il doit pouvoir avoir cet objectif de contribuer à la performance de l'entreprise. Les partenaires sociaux représentant les collaborateurs ont en effet tout à gagner de la réussite du projet collectif.

La capacité des partenaires sociaux à échanger de manière sincère et éclairée autour des enjeux stratégiques à court, moyen et long termes est une condition nécessaire à l'établissement d'un dialogue social de qualité au sein de l'entreprise. Elle suppose la mobilisation des compétences de chaque côté : une meilleure formation et information du côté des représentants des salariés et du côté de l'Entreprise, une montée en qualité et en clarté des informations transmises aux instances représentatives du personnel.

Mais, c'est aussi dans le quotidien des relations sociales que se joue, en grande partie, l'émergence d'une véritable confiance. Nous avons besoin de l'adhésion de nos salariés pour réussir.

L'Entreprise change et se transforme. Cette transformation modifie les relations au travail. Le changement des organisations et la circulation plus rapide des informations donnent plus de sensibilité à la qualité du climat social. Le contexte de l'entreprise a changé. Nous sommes donc amenés à être plus agiles ; cette agilité, pour être acceptée requiert de la part des salariés une bonne compréhension des enjeux auxquels la stratégie de l'entreprise répond. Cela renforce un dialogue social permanent dans l'entreprise, où les partenaires sociaux ont un rôle important.

Pour répondre aux évolutions, le dialogue social ne doit pas être abordé uniquement sous un angle exclusivement juridique. La relation entre les partenaires au sein de l'entreprise ne se limite pas à satisfaire les obligations prescrites par le code du travail. Le dialogue social ne doit pas se limiter à la direction des ressources humaines mais doit concerner l'ensemble de la direction.

Pour cela, il faut former nos dirigeants, nos managers. Le rôle des managers de terrain est central dans le maintien d'un climat social de qualité. Ils sont en contact direct, sur une base quotidienne, avec les salariés comme avec les représentants du personnel. Ils sont les mieux placés pour répondre à un grand nombre d'attentes de la part des salariés. Leur attitude à l'égard des militants syndicaux et des élus du personnel est déterminante. Le dialogue social ne se limite pas au dialogue institutionnel.

6C

R

SP

M

8)

Dans ce cadre, l'accord dialogue social a résolument la volonté de répondre à 3 objectifs :

- Accompagner le développement professionnel des représentants du personnel
- Renforcer la reconnaissance d'un nécessaire Dialogue social de qualité.
- Rendre plus efficient le système de négociation collective

SP

de

de

de

TITRE I –DISPOSITIONS COMMUNES A L'EXERCICE DE TOUS LES MANDATS

Les parties reconnaissent que l'évolution de la réglementation, la complexification des sujets de négociation ou de dossiers sur lesquels des avis sont requis rendent nécessaire la professionnalisation des représentants tant locaux que nationaux.

Pour réussir ce changement, il apparaît impératif d'investir sur des axes de formation, de reconnaissance et d'implication.

A cet effet, le présent accord prévoit plusieurs dispositifs.

ARTICLE 1. LES MODALITES D'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES ELUS OU MANDATES

Un premier entretien dit « de début de mandat », puis un entretien dit de « suivi de mandat » et, enfin, un entretien dit de « fin de mandat ».

Ces entretiens sont également ouverts aux salariés disposant uniquement d'un mandat extérieur (conseiller prud'homal, conseiller de salarié, membre d'un conseil d'administration d'un organisme paritaire,...).

Ils sont tenus avec le Responsable des ressources humaines ou le Directeur de site, avec la faculté, pour chaque partie, de se faire accompagner par une personne de son choix appartenant à l'entreprise et dans le respect des prérogatives de chacun.

Pour le mandat de Délégué syndical central, l'entretien est réalisé par le Directeur des affaires sociales ou toute personne de la Direction des ressources humaines France habilitée à cet effet.

Un compte rendu sera établi à l'issue de l'entretien, en double exemplaire.

Afin de permettre à chacun d'appréhender dans les meilleures conditions la mise en œuvre de ces entretiens, et en application de l'article I.1.1 du présent accord, il est convenu que ceux-ci seront proposés aux salariés élus ou désignés à compter de 2016.

Article 1.1. Entretien de début de mandat

Il est prévu que cet entretien soit programmé en début de mandat qu'il s'agisse d'un nouveau mandat ou du renouvellement de celui-ci.

A cet effet, tout collaborateur élu, désigné pour exercer un mandat représentatif se voit, s'il le souhaite, proposer dans les 3 mois à compter de l'élection ou de la désignation, un entretien de début de mandat.

6 C A
SP
m
A

L'objet de l'entretien est :

- d'établir un constat, préalable à la prise de mandat, de la réalité de situation professionnelle du salarié (fonction, niveau, rémunération, ...)
- de mettre en perspective l'adaptation de la charge de travail du représentant avec les caractéristiques de son mandat, notamment au regard du volume d'heures de délégation dont il dispose
- d'identifier les éventuelles adaptations permettant de concilier au mieux l'utilisation du crédit d'heures avec les impératifs liés à l'exercice de l'activité professionnelle
- de mettre en perspective les caractéristiques du mandat avec les formations légales qui lui sont rattachées

Article 1.2. Entretien de suivi de mandat

Tout collaborateur élu ou désigné pour exercer un mandat représentatif peut, chaque année et à sa demande, bénéficier d'un entretien de suivi de mandat.

Cet entretien a pour objectif :

- d'identifier les compétences acquises par lui
- d'évoquer les perspectives en termes de projet professionnel et de formation
- d'apprécier la manière dont il a pu, au cours de l'année, concilier vie professionnelle et exercice du mandat
- faire un point sur les éléments d'organisations arrêtés en début de mandat et de les modifier si nécessaire

Article 1.3. Entretien de fin de mandat

Cet entretien vise à établir un bilan de l'expérience et des compétences liées à l'exercice du ou des mandats afin de faciliter le retour éventuel des salariés titulaires d'un mandat représentatif à une activité professionnelle plus importante ou à temps plein.

A cet effet, l'entretien a pour objet, en plus des éléments précités :

- d'évoquer le projet professionnel du salarié et les moyens adaptés pour le mettre en œuvre
- de préciser les modalités pratiques de son retour à cette activité

Les salariés titulaires d'un mandat représentatif pourront, s'ils le souhaitent, bénéficier des dispositifs prévus dans le cadre de l'accord de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, à savoir, notamment un bilan de compétences, une Validation des Acquis de l'Expérience et la période de professionnalisation.

g
G
SP
m

8)

ARTICLE 2. BILAN DE COMPETENCES

A l'issue de 6 années consécutives d'exercice d'un mandat, le salarié peut, s'il le souhaite, bénéficier d'un bilan de compétences adapté spécifiquement aux salariés ayant exercé ou exerçant un mandat.

Ce dispositif d'évaluation des compétences et d'aide à la définition d'un projet professionnel et personnel pourra être mis en œuvre :

- Soit par une prise en charge dans le cadre du Congé Individuel de Formation, le choix de l'organisme se faisant par le salarié au travers d'une liste d'organismes référencés par le FONGECIF
- Soit par une prise en charge de l'entreprise dans le cadre des dispositifs d'accompagnement liés à la démarche de gestion prévisionnelle des emplois en cours, et ceci à l'initiative soit du salarié, soit de l'entreprise, mais avec l'accord du salarié. Dans ce cas, le bilan effectué, sauf impossibilité pendant le temps de travail, pourra se faire en interne avec l'aide des Responsables Evaluation de la file Ressources Humaines ou en externe, le choix de l'organisme se faisant par commun accord du salarié concerné et de l'entreprise.

Conformément à l'accord de branche, l'action pourra être réalisée avec l'accord du salarié dans le cadre de son compte personnel de formation.

ARTICLE 3. VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE (VAE)

Les démarches de Validation des Acquis de l'Expérience visent l'obtention d'une certification de l'Education Nationale ou de branche. A ce titre, elles répondent à l'objectif de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés ou le développement de leur employabilité.

Ces démarches visant l'obtention d'un diplôme ou d'une qualification professionnelle sont destinées à :

- professionnaliser les salariés effectuant le métier mais n'ayant pas de diplôme ou qualification professionnelle certifiée,
- préparer les salariés évolutifs à un autre métier

L'exercice d'un mandat sur une durée significative constitue une expérience importante permettant de valoriser les savoirs et savoir-faire acquis et développés dans cet exercice, ces derniers pouvant être reconnus dans le cadre d'une évolution professionnelle.

L'entreprise s'organisera pour adapter les horaires des salariés engagés dans une démarche de cette nature s'il est nécessaire lors du suivi des formations, y compris lors de la constitution du dossier

GC
SP
m

BA

ARTICLE 4. PERIODE DE PROFESSIONNALISATION

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser par des actions de formation le retour plus important dans l'emploi de salariés en fin de mandat.

Elle vise l'acquisition de diplôme, ou titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle reconnue par la CPNE, ou une qualification reconnue dans les classifications de notre Convention collective.

L'Entreprise considère que ce dispositif peut être utilisé pour répondre aux évolutions prévisibles des emplois et des organisations, et aux besoins liés à son turn-over.

Dans ce cadre, l'Entreprise favorisera pour les salariés volontaires les démarches qui s'inscrivent dans un parcours de formation visant le développement de l'employabilité par l'obtention d'une certification de l'éducation nationale ou de CQP, et de qualification reconnue par la Branche.

Dans le même esprit un Bilan Orientation Carrière (BOC) pourra être proposé.

ARTICLE 5. PARITE HOMMES – FEMMES

Dans le but de partager, le plus qu'il est possible, entre les hommes et les femmes les responsabilités exercées dans le cadre de mandats représentatifs, les organisations syndicales veilleront à prendre en compte cette notion de parité :

- Dans le cadre des listes de candidats aux élections professionnelles
- Dans le cadre de la désignation de leurs représentants aux réunions paritaires

ARTICLE 6. ACCES A L'INFORMATION

Chaque représentant du personnel ou salarié mandaté doit pouvoir accéder librement aux informations utiles à l'exercice normal et dans la limite des droits que lui confère son mandat.

A cet égard, il est rappelé que chaque représentant est soumis à un devoir de réserve et discrétion relatif aux informations présentées comme confidentielles et dont il a connaissance en raison ou à l'occasion de l'exercice de son mandat.

Il est également rappelé que les représentants du personnel doivent exercer leur mandat dans le respect du dialogue qui a toujours prévalu au sein de l'entreprise. A ce titre :

- Ils n'apporteront pas de gêne à l'accomplissement du travail des collaborateurs
- Ils se conformeront à la réglementation relative aux lieux d'affichage et à la distribution de documents de nature syndicale

GC
SP
2M

31

De son côté, l'entreprise réaffirme son attachement au respect des droits conférés aux représentants du personnel.

Article 6.1. Consultation de documents

Tout document autre que ceux remis dans le cadre des instances représentatives, fait l'objet d'une mise à disposition pour consultation, ce dans le cadre des attributions relatives à chaque mandat.

Article 6.2. Mise à disposition d'une base de données économiques et sociale (BDES)

Une base de données regroupant l'ensemble des informations de nature économique et sociale régulièrement communiquées au Comité central d'entreprise et aux Comités d'établissement est mise en place au niveau de l'entreprise.

Les rubriques figurant dans cette base de données sont celles prévues par les textes en vigueur.

Elle sera régulièrement mise à jour selon une périodicité à définir, propre à chaque donnée.

L'accès à la BDES se fait en fonction de la nature du mandat et de son champ de compétences (national, local).

ARTICLE 7. PRINCIPE D'EGALITE DE TRAITEMENT, DE REMUNERATION ET DE CLASSIFICATION

Les parties réaffirment qu'aucune différence de traitement des salariés investis d'un mandat représentatif ne peut être acceptée, notamment s'agissant de leur rémunération et de leur classification.

En tout état de cause, l'entreprise se conformera aux dispositions légales en matière de garantie de non-discrimination salariale.

ARTICLE 8. DISPOSITIONS PARTICULIERES RELATIVES AUX PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

L'entreprise prend l'engagement de mettre en œuvre tous les moyens afin que les collaborateurs en situation de handicap puissent exercer leur mandat dans les meilleures conditions.

GC
SP

SP
de

SP

ARTICLE 9. PARTICIPATION AUX REUNIONS ORGANISEES A L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR

Pour chaque réunion organisée par la direction, les salariés concernés recevront une convocation et, le cas échéant, les documents s'y référant dans un délai leur permettant d'exercer pleinement leur mission et, en tout état de cause, dans les délais légaux.

Article 9.1. Temps passé en réunion

Le temps passé en réunion plénière ou en réunion préparatoire est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Article 9.2. Remboursement des frais de déplacement et d'hébergement

Le remboursement des frais de déplacement et d'hébergement est basé sur les dépenses réellement exposées et sur justificatifs.

Il s'effectue sur la base de la note de service en vigueur au moment du déplacement et précisant les barèmes de remboursement.

Article 9.3. Prise en charge des temps de déplacements

Les temps de déplacement effectués, pendant l'horaire planifié de travail, pour se rendre aux réunions à l'initiative de l'employeur sont rémunérés comme du temps de travail effectif.

Les temps de déplacement effectués, en dehors de l'horaire planifié de travail, pour se rendre à ces mêmes réunions, sont rémunérés comme du temps de travail effectif pour la part excédant le temps habituel de trajet entre le domicile et le lieu de travail

ARTICLE 10. MODALITES D'UTILISATION DU CREDIT D'HEURES DE DELEGATION

Les crédits d'heures de délégation sont mis à disposition des représentants pour l'exercice normal de leur mandat dans les conditions réglementaires en vigueur.

Article 10.1. Caractère individuel et mensuel du crédit d'heures

Le crédit d'heures est mis à disposition, à titre individuel, pour le mois entier et ne peut être réduit en fonction des heures non travaillées.


GC
SP
du



Le crédit mensuel d'heures de délégation s'apprécie dans le cadre du mois civil et ne peut être reporté le mois suivant en cas de non utilisation. De même, il ne peut y avoir anticipation sur le crédit du mois suivant.

Article 10.2. Rappel des durées maximales de travail

L'Entreprise, consciente de l'investissement en temps que représente l'exercice d'un mandat, souhaite préserver, dans un intérêt partagé, un équilibre entre vie professionnelle et vie privée ainsi que la santé des collaborateurs.

A ce titre, il est rappelé que les heures de délégation doivent être prises dans le respect des dispositions relatives aux durées maximales de travail et au repos obligatoire s'imposant à tous.

Article 10.3. Formalisation des heures de délégation

Les parties rappellent que l'utilisation du crédit par le représentant est libre, la direction ne pouvant s'opposer à la prise d'heures de délégation, ce dans les limites fixées par la loi.

Elles reconnaissent que les missions confiées aux représentants requièrent de la disponibilité et de la réactivité.

Elles reconnaissent également que l'entreprise doit pouvoir prendre les mesures propres à assurer la continuité du service.

Afin de concilier ces attentes respectives et légitimes, il est convenu que tout temps de délégation fera l'objet d'une formalisation (bon de délégation, mail, badgeage avec tâche affectée,...) qui sera régularisé au départ en délégation et, en cas de circonstances exceptionnelles, après la prise des heures de délégation.

Par ailleurs, les responsables hiérarchiques seront informés, dans un délai raisonnable et dans la mesure du possible, de la prise d'heures de délégation permettant d'assurer en temps utile le remplacement de l'intéressé à son poste de travail ou encore une adaptation d'organisation.

GC 
SP
ML

TITRE II – DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX MANDATS « LOURDS »

ARTICLE 1. DEFINITION DU MANDAT « Lourd »

Tout salarié qui exerce un ou plusieurs mandats sur le site (mandat électif ou de désigné) ou à l'extérieur de l'entreprise (conseiller prud'homal, conseiller de salarié, membre d'un conseil d'administration d'un organisme paritaire) représentant plus de 80 % de sa durée mensuelle de travail prévue au contrat est considéré comme exerçant un mandat « lourd » et éligible aux dispositions du présent titre.

Il reste, par ailleurs, rattaché à son site d'origine.

A l'expiration de son mandat de délégué syndical central, l'entreprise s'engage à ce qu'il retrouve son poste ou un poste de nature équivalente

ARTICLE 2. REGLES DE GESTION DE LA REMUNERATION VARIABLE INDIVIDUELLE.

Compte tenu de la difficulté à apprécier, de manière objective, la tenue de fonction d'un salarié exerçant un mandat « lourd », il est mis en place une garantie relative à la rémunération variable du collaborateur concerné.

Ainsi, la rémunération variable (PVI ou RVI) du collaborateur exerçant un mandat « lourd » sera maintenue et ne pourra, en tout état de cause, être inférieure à la moyenne de la rémunération variable des salariés exerçant, sur le site considéré ou au national, au plus favorable, la même fonction à niveau et échelon équivalents.

ARTICLE 3. ENTRETIEN DE FIN DE MANDAT

L'Entreprise s'engage à proposer l'entretien de fin de mandat suffisamment à l'avance et, en tout état de cause, au moins 6 mois avant l'expiration des mandats afin que soient examinées les modalités de retour à une activité professionnelle plus importante.

6C
SP
or

TITRE III – DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX MANDATS NATIONAUX

ARTICLE 1. LE DELEGUE SYNDICAL CENTRAL (DSC)

Article 1.1. Conditions de désignation

Chaque organisation syndicale représentative, au niveau de l'entreprise, peut désigner un Délégué syndical central dans les conditions prévues par l'article L2143- 5 du code du travail.

Article 1.2. Détachement permanent dans le mandat de Délégué syndical central

Le Délégué syndical central bénéficie, pour la durée de son mandat, d'une dispense totale de présence dans son poste afin qu'il se consacre pleinement à l'exercice de celui-ci.

A ce titre, il bénéficie des dispositions du Titre II relatives aux mandats « lourds ».

Cette dispense n'aura aucune incidence sur le bénéfice des avantages collectifs (intéressement, participation, prime annuelle, ...).

Il reste, par ailleurs, rattaché à son site d'origine.

A l'expiration de son mandat de délégué syndical central, l'entreprise s'engage à ce qu'il retrouve son poste ou un poste de nature équivalente.

L'exercice du mandat de Délégué syndical central n'exclut pas l'exercice de mandats représentatifs locaux.

Article 1.3. Locaux et matériels mis à disposition

Le Délégué syndical central est libre d'utiliser les locaux syndicaux de l'entreprise.

L'entreprise met à disposition du Délégué syndical central les moyens nécessaires à l'exercice de sa mission, à savoir :

- Un ordinateur portable avec accès internet permanent et une imprimante
- Un téléphone portable
- Un abonnement transport
- Une carte de paiement professionnelle pour le paiement de tous frais engagés dans le cadre du ou des mandats
- Un local, fonctionnel, distinct du local syndical, sur son site de rattachement

A l'expiration du mandat de Délégué syndical central, l'ensemble des moyens mis à disposition sera remis à l'entreprise.

GC 

SP 
ju 



ARTICLE 2. LE SECRETAIRE DU COMITE CENTRAL D'ENTREPRISE (CCE)

Compte tenu de la charge inhérente à l'exercice de sa mission, le secrétaire du Comité central d'entreprise bénéficie d'un crédit de 7 heures par réunion.

Par ailleurs et afin d'exercer au mieux son mandat, le secrétaire du Comité central d'entreprise sera doté des moyens matériels suivants :

- Ordinateur portable.
- Téléphone portable

60 R

SB
du

TITRE IV – LES REUNIONS NATIONALES A L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR OU DES ORGANISATIONS SYNDICALES

La négociation collective se déroule au niveau de l'entreprise, dans le cadre de réunions paritaires nationales.

ARTICLE 1. REUNIONS NATIONALES A L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR

Article 1.1. Réunions paritaires de négociation

1. 15 jours avant chaque réunion, l'organisation syndicale transmettra à la Direction des Affaires Sociales (DAS) les noms, prénoms et établissements des participants.
2. Les parties s'accordent pour que la délégation désignée se poursuive, dans sa composition, sauf circonstance exceptionnelle, jusqu'au terme de la négociation.
3. Chaque membre de la délégation participant aux paritaires bénéficie d'un crédit total de 4 heures pour préparer le dossier objet de la négociation.
4. Ces dossiers nécessitant d'être abordés dans le cadre de groupes de travail paritaires – techniques ou restreints – chaque délégation syndicale peut être composée de trois salariés de l'entreprise et d'un responsable syndical de la Profession.
5. Ces réunions sont indemnisées selon les dispositions de l'article 9 du Titre I du présent accord.

Article 1.2. Cas particulier des réunions dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO)

Le dispositif du "Contrat Salarial annuel" est adapté comme suit :

1. Au 1^{er} trimestre, les partenaires sociaux sont conviés à participer à plusieurs réunions dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire portant notamment sur les salaires. Pour ces réunions, chaque délégation syndicale peut être composée de cinq salariés appartenant à l'entreprise et travaillant dans des établissements différents et d'un responsable syndical de la Profession.
2. 15 jours avant chaque réunion, l'organisation syndicale transmettra à la DAS les nom, prénom et établissement des participants.
3. Les parties s'accordent pour que la délégation désignée se poursuive, dans sa composition, sauf circonstance exceptionnelle, jusqu'au terme de la négociation.
4. Ces réunions sont indemnisées selon les dispositions de l'article 9 du Titre I du présent accord.

Handwritten signature

OL

SP

m

BY

Article 1.3. Le Comité central d'entreprise (CCE)

Compte tenu de sa structure, l'entreprise est dotée d'un Comité central d'entreprise qui fait l'objet d'un accord distinct.

Dans ce cadre, les membres du Comité central d'entreprise ont la possibilité de se réunir la veille des réunions du CCE sur la base d'une demi-journée par réunion, pour préparer les dossiers abordés en instance.

Article 1.4. Le Comité d'entreprise européen (CEE)

Les dispositions de l'accord "Comité d'Entreprise Européen Auchan" du 17 mai 1996 demeurent applicables.

En particulier, les membres du Comité d'entreprise européen ont la possibilité de se réunir l'après-midi qui précède la réunion pour préparer celle-ci. Le temps passé en réunion ainsi qu'à la réunion préparatoire est assimilé à du temps de travail et indemnisé comme tel.

Article 1.5. Réunions de bilan des accords d'entreprise

Sauf dispositions contraires prévues par accord, chaque organisation syndicale signataire a la possibilité de désigner, pour les réunions de bilan tant nationales que régionales, trois salariés de l'entreprise.

Chaque organisation syndicale non signataire a la possibilité de désigner, pour les réunions de bilan nationales, une personne de l'entreprise qui assiste à la réunion en qualité d'observateur.

ARTICLE 2. REUNIONS A L'INITIATIVE DES ORGANISATIONS SYNDICALES.

Pour les réunions organisées par les organisations syndicales à l'extérieur de l'entreprise, cette dernière accorde les autorisations d'absence selon les modalités suivantes :

Article 2.1. Réunions nationales

1. De façon à permettre la plus large représentation des établissements, l'entreprise accepte que chaque organisation syndicale réunisse une délégation au niveau national, 3 fois par an et pendant une journée.

La délégation sera composée au maximum d'un nombre égal au nombre d'établissements dans lesquels ladite organisation a au moins un délégué syndical ou un représentant de section syndicale, dans la limite d'une personne par établissement, en vue de préparer les différentes réunions de concertation et de négociation dans l'entreprise.

GC
SB
2n
B1

Deux personnes d'un même établissement peuvent être convoquées, sous réserve toutefois de ne pas dépasser la limite prévue par le précédent alinéa.

2. Il est admis, dans les 15 jours précédents ou suivants la réunion paritaire plénière des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO), que chaque organisation syndicale puisse réunir pendant une demi-journée une délégation dont le nombre sera égal au nombre d'établissements dans lesquels ladite organisation a au moins un délégué syndical ou un représentant de section syndicale, dans la limite d'une personne par établissement.
3. Afin de faciliter l'étude de dossiers spécifiques et les échanges, chaque Délégué Syndical Central a la possibilité de réunir, au niveau national, une délégation de 15 personnes représentant l'ensemble des Directions opérationnelles et des services de l'entreprise, désignés parmi les salariés disposant d'un mandat, ce 4 journées non consécutives par an.

Un mois avant ces réunions, l'organisation syndicale transmettra à la DAS un exemplaire de la convocation mentionnant l'ordre du jour précis, les noms, prénoms et établissements des participants.

Article 2.2. Participation aux réunions organisées par une organisation syndicale.

Le temps passé en réunion plénière ou en réunion préparatoire, lorsqu'elle est prévue, est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Les autorisations d'absence prévues sont indemnisées de la manière suivante :

- prise en charge, au plus favorable, des heures de travail perdues du fait de la participation à la réunion ou des heures passées en réunion
- paiement des frais de déplacement, du repas du midi et, pour les salariés des établissements éloignés n'ayant pas la possibilité de rentrer le soir même, d'hébergement (repas du soir, nuit, petit déjeuner).

Le remboursement des frais de déplacement et d'hébergement est basé sur les dépenses réellement exposées et sur justificatifs.

Il s'effectue sur la base de la note de service en vigueur au moment du déplacement et précisant les barèmes de remboursement.

Les déplacements réalisés sur les horaires habituels de travail n'entraînent pas de perte de salaire.

Lorsque les déplacements sont réalisés en dehors des horaires habituels de travail, le temps de déplacement additionnel au temps de trajet habituel domicile-lieu de travail fera l'objet d'une contrepartie déterminée dans le contrat salarial.

62
SF
dm
31

Ces temps seront inscrits dans un compteur spécifique et constitueront un temps de repos que le collaborateur pourra utiliser à sa demande.

Les directions des établissements rechercheront avec les salariés concernés les adaptations d'horaires les plus adéquates et les moyens de transport les plus appropriés, de façon à concilier de la manière la plus équilibrée l'exercice du métier et celui du mandat.

GC A
SP
m
B

TITRE V – DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 1. DUREE – PRISE D’EFFET

Le présent accord est prévu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur à compter du jour suivant son dépôt.

L'ensemble des dispositions contenues dans le présent accord constitue un tout indivisible.

ARTICLE 2. SUBSTITUTION AUX ACCORDS ET USAGES EN VIGUEUR

L'ensemble des dispositions du présent accord se substituent, de plein droit, aux anciens accords et usages qui pouvaient exister antérieurement.

Les dispositions du présent accord ne pourront en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant à ceux accordés antérieurement aux salariés et ayant le même objet.

ARTICLE 3. REVISION

Le présent accord pourra être révisé à tout moment, conformément aux dispositions des articles L2222-5 et L.2261-7 et suivants du Code du travail, sur demande de l'un des signataires. L'entreprise engage alors des négociations et seul un accord conclu entre l'entreprise et une ou plusieurs des organisations syndicales signataires du présent accord, ou qui y auront adhéré, emportera révision du présent accord.

ARTICLE 4. DENONCIATION

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment, conformément aux articles L.2261-9 et suivants du Code du travail.

ARTICLE 6. DEPOT – PUBLICITE

Conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et 8, D. 2231-2 et D. 2231-2 à 8 du Code du Travail, le texte du présent accord sera déposé (une version papier et une version numérique) auprès de l'unité Territoriale de la DIRECCTE Nord Pas de Calais de Lille.

Cet accord est par ailleurs déposé au Greffe du Conseil des Prud'hommes de Lannoy.

GL
SP
H

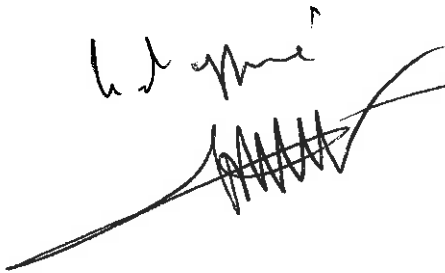
Fait à Villeneuve d'Ascq, le 28 mai 2015

Signature précédée de la mention "lu et approuvé"

Pour la Direction de l'Entreprise

AUCHAN France SA

JeanAndré LAFFITTE
Directeur des Ressources Humaines
dûment habilité à cet effet

lu et approuvé


Pour le Personnel

Les Organisations Syndicales signataires

Monsieur Guy LAPLATINE (CFDT)

lu et approuvé



Monsieur Bruno DELAYE (CFTC)

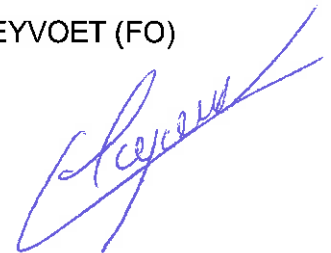
lu et approuvé



Monsieur Gérald VILLEROY (CGT)

Monsieur Pascal SAEYVOET (FO)

lu et approuvé



Monsieur Robert LAUER (SEGA-CFE-CGC)

lu et approuvé

lu et approuvé

