

Trucs et astuces pour regrouper vos représentants du personnel ?



La loi travail bouleverse la hiérarchie des normes, en privilégiant l'accord collectif de groupe ou d'entreprise sur l'accord de branche.

Jusqu'à présent les accords collectifs de branche dressaient devant l'employeur un mur quasiment infranchissable pour conclure un accord d'entreprise « moins disant » que celui de branche. Désormais le code du travail, prévoit la primauté de l'accord d'entreprise sur celui de la branche en matière de durée du travail et bientôt dans pratiquement tous les autres sujets. D'ici le 1^{er} janvier 2019, la loi peut évoluer sous l'égide d'une nouvelle majorité. Mais ceci est une autre histoire.

Spécificité de la nouvelle loi, l'accord de branche ne peut plus interdire la négociation par l'entreprise de dispositions moins favorables.

Toutefois, bémol de taille, pour réduire les avantages de la branche, l'employeur doit conclure un accord majoritaire ou valider un accord minoritaire par référendum à la demande des syndicats signataires.

Dès lors, cette réforme législative qui peut permettre aux entreprises de retrouver de la compétitivité, met en évidence l'importance des scores électoraux, qui permettent de mesurer la représentativité syndicale. Qu'est-il possible de négocier ? Comment rédiger le projet d'accord sur l'institution fusionnée ?

La nouvelle donne pour 2017 peut-elle être décalée ?

Selon notre analyse de la loi Rebsamen, partagée par le Ministère, le § IX de l'article 7 de la loi instaure une date d'entrée en vigueur unique au 1er janvier 2017 pour l'ensemble de ses dispositions, sans prévoir de mesures transitoires.

Ainsi s'applique au 1^{er} janvier 2017 :

- L'article L. 2314-24-1 sur le contenu de l'accord préélectoral ;
- L'article L. 2314-24-2 sur l'information du personnel sur la parité ;
- L'article L. 2314-11 sur la répartition paritaire dans les collèges par le protocole d'accord préélectoral ;
- L'article L. 2314-25 sur la compétence judiciaire en cas de non-respect de la parité ;
- L'article L. 2324-22- 1 sur la parité des listes électorales ;
- L'article L. 2324-22-2 sur l'information des salariés sur la parité dans les collèges ;
- L'article L. 2324-13 sur la mention de la proportion de femmes dans les collèges électoraux ;
- L'article L. 2324-23 sur la contestation sur l'électorat ;

Parmi toutes ces dispositions, une particulièrement fait difficulté, c'est celle portant sur le respect des dispositions sur la parité hommes/femmes dans le protocole d'accord préélectoral qui s'applique au 1^{er} janvier 2017. Beaucoup de syndicats estiment ne pas pouvoir être prêt pour les prochaines élections professionnelles et désirent obtenir un délai supplémentaire.

En fait la question posée par nombre de syndicats porte sur la date d'application de l'article 7 de la loi Rebsamen sur la « Représentation équilibrée des femmes et des hommes ».

L'article 7 IX.- de la loi Rebsamen prévoit que « *Le présent article entre en vigueur au 1er janvier 2017.* »

Cela signifierait, que chacune des dispositions modifiées par la loi ne s'applique qu'en 2017. En effet, l'article 7 met en place un dispositif d'information dans le cadre de la négociation du protocole d'accord préélectoral pour permettre aux listes de candidats de respecter leur obligation de représentation équilibrée (Art. L. 2314-24-2 et L. 2324- 22-2) et impose notamment la mention dans le protocole de la proportion d'hommes et de femmes dans le corps électoral (Art L. 2314-11 et L 2324-13).

Il s'ensuit que l'ensemble des dispositions de l'article 7, parmi lesquelles celles relatives au contenu du protocole d'accord préélectoral et aux mentions à apporter au moment de la négociation du protocole d'accord préélectoral, ne commenceront à s'appliquer qu'à compter du 1er janvier 2017.

Aussi un protocole signé en 2016 n'a pas à respecter les obligations prévues par l'article 7, même si le 1er tour des élections a lieu en 2017. Cette lecture de la législation permet d'envisager de négocier un répit de 4 ans avec les syndicats, avant qu'il ne se mettent aux normes de la parité hommes/femmes.

Un temps largement calculé pour mobiliser les candidatures féminines manquantes, exigeant des syndicalistes, une autre approche du dialogue social en prenant en compte des revendications de nature à séduire le personnel féminin. Dans ce cadre nouveau, des revendications fondées sur l'équilibre vie professionnelle / vie privée et amélioration de la qualité de vie au travail semblent être de nature à impliquer dans un mandat électif les femmes au travail.

Le découpage électoral

Avec la combinaison des lois travail et Rebsamen, il est désormais possible de négocier, dans les entreprises de plus de 300 salariés, une instance de représentation du personnel sur mesure. La loi permet de regrouper tout ou partie des instances dans le cadre d'un accord collectif majoritaire. Cet accord peut :

- regrouper les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ou de deux de ces institutions représentatives du personnel (*CE + DP ou DP + CHSCT ou CE + CHSCT ou CHSCT + DP + CE*) ;
- procéder au découpage d'une entreprise en établissements distincts. C'est l'opportunité, par exemple, de faire coïncider la notion d'établissement distinct avec celle de « business unit »¹ ;
- prévoir des modalités de regroupement distinctes en fonction des établissements ;
- être mis en place dans les entreprises appartenant à une unité économique et sociale que l'accord peut aussi mettre en place pour atteindre le seuil de 300 salariés par exemple ;
- définir le nombre de représentants titulaires et suppléants élus au sein de l'instance regroupée.

Le nombre de titulaires ressort du tableau suivant.

Dans l'hypothèse où l'accord collectif regroupe les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), voici le nombre minimum de sièges à pourvoir ;

Effectif	Titulaires	Suppléants
- 300 salariés	5	5
De 300 à 999 salariés	10	10
1 000 salariés et plus	15	15

Dans l'hypothèse du regroupement de deux de ces institutions représentatives du personnel sur trois (*CE + DP ou DP + CHSCT ou CE + CHSCT ou CHSCT + DP + CE*) ;

Effectif	Titulaires	Suppléants
- 300 salariés	4	4
De 300 à 999 salariés	6	6

¹ Les Cahiers du DRH - 2015 . N°223 ; Les fiches conseil de Sylvain Niel : « Regrouper les IRP dans les grandes entreprises »

1 000 salariés et plus	8	8
------------------------	---	---

Dans une entreprise de 700 salariés, comptant trois établissements distincts, dont deux de 160 et 200 salariés, la mise en place d'une négociation en faveur de la création de deux instances uniques, dont une hors CE, peut conduire à cela :

	CE	CHSCT	DP	Total
Etablissement 1 (160 salariés)	5	3	6	14
Etablissement 2 (200 salariés)	5	4	6	15
Etablissement 3 (340 salariés)	5	4	6	15
TOTAL	44			

	CE	CHSCT	DP	Total
Etablissement 1 & 2 (360 salariés)	10			10
Etablissement 3 (340 salariés)	5	6		11
TOTAL	21			

C'est donc une réduction de 44 à 21 représentants, soit une baisse de l'ordre de 53% des effectifs de la représentation du personnel. En contrepartie, la direction peut négocier un découpage électoral propice à un meilleur dialogue social et valoriser les mandats des représentants du personnel pour les rendre plus attractifs. C'est le cas de cet exemple d'accord ; synthèse de plusieurs dispositions en cours de négociation. Et s'il peut être risqué d'innover, il est encore plus dangereux de ne pas être innovant !

Un modèle d'accord majoritaire

ACCORD RELATIF A LA REPRESENTATION NOUVELLE DU PERSONNEL

Entre

Les Sociétés

- ...

- ...
-

ci-après dénommées l'entreprise commune, représentées par M..., Directeur des Ressources Humaines, dûment mandatés par l'ensemble des dirigeants,

Et

Les Représentants des Organisations Syndicales représentatives CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT et FO également dûment mandatés,

est intervenu le présent accord.

PREAMBULE & OBJECTIFS

Afin de mieux répondre aux besoins de sa clientèle, de mieux prendre en compte les évolutions de son environnement et les attentes de ses Collaborateurs, l'entreprise commune est en recherche permanente d'efficacité et adapte pour ce faire régulièrement ses organisations.

L'entreprise commune veut notamment adapter la représentation du personnel à l'organigramme opérationnel et rapprocher celle-ci des centres de décision des « business units ».

Dans ce contexte, les Parties sont convenues que les dispositions relatives à la constitution, au fonctionnement et aux moyens des Institutions Représentatives du Personnel Regroupées, devaient être adaptées à cette évolution d'organisation et plus globalement à l'environnement qui nécessitait un renforcement du dialogue social. **C'est donc l'objectif du présent accord.**

La Direction et les Organisations Syndicales se sont donc accordées sur les termes des présentes qui annulent et remplacent toutes les dispositions de même nature définies dans les Accords d'Entreprise des Sociétés du périmètre de l'accord ou par l'usage.

Les avantages accordés dans le présent accord ne pourront pas se cumuler avec un avantage de même nature qui pourrait être accordé dans le cadre de l'évolution législative ou conventionnelle.

Il est également apparu de manière consensuelle la nécessité d'inclure les dispositions des présentes dans un Accord collectif constitutif de la reconnaissance d'une Unité Economique et Sociale entre les sociétés suivantes ,.....,.....

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord est applicable aux Entités juridiques suivantes, constituant une Unité Economique et Sociale reconnue comme telle par le présent accord :

- l'entreprise
- l'entreprise
- l'entreprise

Toute modification du périmètre ci-dessus, en dehors de l'absorption de l'une quelconque des Sociétés de ce périmètre par une autre Société de ce même périmètre, devra faire l'objet d'un accord entre la Direction et les Organisations Syndicales dans les conditions de droit commun.

○ Une unité économique et sociale regroupant au moins 300 salariés peut être reconnue par accord collectif. Si l'instance commune est mise en place au niveau d'une UES, la validité de l'accord collectif est apprécié en tenant compte des suffrages valablement exprimés dans l'ensemble des entreprises.

- Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel cet accord a été conclu, la représentativité des organisations syndicales de salariés représentatives sur l'ensemble des sociétés constitutive de l'Unité Economique et Sociale est la suivante :

Syndicats	% de représentativité sur l' Unité Economique et Sociale	Syndicats représentatifs signataires
CFDT		
CFTC		
CFE-CGC		
CGT		
FO		

ARTICLE 2 – NOTION D'ETABLISSEMENT

Du fait de la structure de l'entreprise commune, les Parties sont convenues d'adopter une notion d'établissement, au sens de la législation du travail cohérente avec la structure de Direction.

○ En pratique, la direction peut définir un établissement comme étant un site géographique, un ensemble métiers ou une organisation par produit ou par segment de marché

Il est constitué huit établissements regroupant tous les salariés des huit « Business Units » de l'Entreprise commune selon les regroupements définis ci-dessous

Les établissements ainsi définis serviront de cadre à l'élection des Membres des instances communes regroupant selon les cas :

- les Comité d’Etablissement avec le CHSCT à l’exception des Délégués du Personnel ;
- regroupant les trois instances, c’est-à-dire les Délégués du Personnel, les comités d’établissement et les CHSCT.

La désignation des Délégués Syndicaux par les Organisations Syndicales se fera aussi sur le périmètre des établissements tel que défini ci-dessus..

Etablissements	Les instances regroupées			Nom de l’instance
	DP	CHSCT	CE	
« Business Units » n°1, Siège				Conseil d’établissement et de prévention
« Business Units » n°2, services supports				Conseil d’établissement Délégué du personnel
« Business Units » n°3, grands comptes				Conseil d’établissement et de prévention
« Business Units » n°4, produit gamme 1				Conseil d’établissement Délégué du personnel
« Business Units » n°5, produit gamme 2				Conseil d’établissement Délégué du personnel

ARTICLE 3 – CONSEIL D’ETABLISSEMENT

Chacun des établissements définis à l’article 2 du présent accord servira de cadre à la mise en place d’un :

- **Conseil d’établissement et de prévention ou CEP**, regroupant les anciens comité d’établissement, les CHSCT et les délégués du personnel ;
- **Conseil d’établissement ou CE**, regroupant les anciens comité d’établissement et les CHSCT.

○ *Il est possible de conserver les noms actuels des instances de représentation du personnel ou, au contraire, de les dénommer différemment.*

Les Membres des Conseil d’établissement seront élus dans les conditions du droit commun et pour la première fois pour une durée de 4 années.

Dans les 30 jours précédant la fin des mandats, les Parties conviennent de faire un bilan du bon fonctionnement de ses nouvelles instances de représentation du personnel.

Les Conseils d'établissement, bénéficieront d'un nombre de sièges ainsi défini :

Conseil d'établissement et de prévention		
Effectif de l'Etablissement	Nombre total de sièges	
	T	S
Entre 50 et 99	5	5
Entre 100 et 199	6	6
Entre 200 et 299	8	8
Entre 300 et 499	10	10
500 et plus	12	12

Conseil d'établissement		
Effectif de l'Etablissement	Nombre total de sièges	
	T	S
Entre 50 et 99	4	4
Entre 100 et 199	5	5
Entre 200 et 299	6	6
Entre 300 et 499	7	7
500 et plus	8	8

- *Si l'accord ne prévoit pas le nombre de sièges de l'instance, le nombre de représentants sera celui prévu par la loi, c'est-à-dire les articles L.2393-3, R.2391-1 et R.2391-2 du code du travail*

ARTICLE 4 – REUNION DU CONSEIL D'ETABLISSEMENT

Le conseil d'établissement se réunira une fois tous les deux mois, si l'établissement compte moins de 500 salariés et une fois par mois si l'effectif est supérieur.

Le projet de convocation contenant l'ordre du jour de la prochaine réunion du conseil d'établissement est adressé par mail ou par lettre, au secrétaire du conseil d'établissement dans les huit jours qui précèdent ladite réunion. Ce dernier le valide ou propose des sujets complémentaires au président du conseil d'établissement dans les deux jours qui suivent au plus tard. A défaut de réponse dans le délai de 2 jours, l'ordre du jour est validé et la

convocation peut être adressée, par le président, par mail ou lettre, aux représentants des conseils d'établissement.

ARTICLE 5 – COMITE CENTRAL D'ENTREPRISE

- L'instance ne peut absorber le Comité Central d'Entreprise, à moins de fusionner tous les établissements en un seul auquel cas il n'existera plus qu'une seule instance

Un Comité Central d'Entreprise sera constitué pour l'ensemble des Conseils d'Etablissement du périmètre défini dans l'article 2.

Chaque Conseil d'établissement procédera à la désignation parmi ses Membres d'un nombre de Représentants au Comité Central d'Entreprise défini dans le tableau ci-dessous.

Effectif de l'Etablissement	Nombre de Membres	
	T	S
Inférieur à 100	1	
Compris entre 100 et 499	1	1
500 et plus	2	1

- *En pratique, l'employeur ne peut pas réduire par accord, le nombre de représentants par établissement (art.D.2327-2).. Mais il peut regrouper des établissements entre eux pour en faire un plus grand, ce qui revient à réduire le nombre de sièges au CCE.*

La Présidence du Comité Central d'Entreprise sera assurée par le Directeur des ressources humaines de la société

Le Président pourra se faire assister de deux collaborateurs.

Les frais de transport, de nourriture et d'hébergement des Membres du Comité Central d'Entreprise ainsi que des Représentants Syndicaux à ce même Comité, pour se rendre aux réunions de l'Instance sont pris en charge par la Direction dans les mêmes conditions que pour les réunions des Conseils d'Etablissement.

ARTICLE 6 – COMMISSION HYGIENE SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

- *L'accord collectif définit, lorsque l'instance inclut le CHSCT, la mise en place d'une commission d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.*

Le conseil d'établissement assure au minimum 4 réunions par an consacrées en tout ou partie à l'exercice de ses attributions en matière d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail. Le conseil peut déléguer certaines missions ou travaux à la commission HSCT prévue ci-dessous.

Lorsque le conseil d'établissement se réunit dans le cadre de ses attributions en matière d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail, les personnes suivantes peuvent participer à la partie de la réunion se rapportant à ces sujets. Les personnes pouvant assister aux réunions ou aux séquences de celle-ci avec voix consultative sont le médecin du travail, l'inspecteur du travail et le responsable du service de santé et des conditions de travail.

De façon à rapprocher en particulier l'analyse des risques et des conditions de travail et de promouvoir une politique de prévention au plus près de la réalité du travail des salariés, une Commission HSCT sera mis en place dans chaque Etablissement tel que défini à l'article 2.

- *L'accord collectif définit, si la commission d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail :*
 - *Reçoit mandat pour exercer toutes les attributions de l'instance regroupée ou seulement quelques une*
 - *N'est qu'une commission préparatoire aux réunions de l'instance regroupée qui conserve toutes ses attributions*

Le conseil d'établissement peut aussi confier à la commission par délégation tout ou partie des attributions reconnues au CHSCT et que la commission exercera pour le compte du conseil d'établissement.

La commission HSCT de chacun des Etablissements précisés à l'article 2 du présent accord, sera désignée par le conseil d'établissement et constituée de la façon suivante :

Effectif de l'Etablissement	Nombre total de sièges	Répartition des sièges	
		Collège Employés	Collège Cadre et AM
Inférieur à 199	3	2	1
Entre 200 et 499	4	3	1
500 et plus	6	4	2

La commission HSCT rend compte de son activité au conseil d'établissement au cours de la réunion suivant celle où le conseil l'a mandaté.

Afin de disposer d'un temps suffisant pour visiter assez régulièrement les sites, les Membres élus des commissions HSCT disposeront des heures de délégation prévues par la législation en vigueur.

Les heures de délégation ainsi accordées sur lesquelles ne s'impute pas le temps passé en réunion, sont considérées comme temps de travail effectif et rémunérées comme tel à l'échéance normale de la paie.

Les frais de transport, de nourriture et d'hébergement des Membres du CHSCT pour se rendre à la réunion de l'Instance et pour effectuer les visites du programme défini lors de la réunion du conseil d'établissement, sont pris en charge par la Direction conformément aux dispositions tarifaires définies pour l'ensemble des Collaborateurs.

ARTICLE 7 – HEURES DE DELEGATION

Le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les membres du conseil d'établissement pour l'exercice de leurs attributions est fixé en fonction, des effectifs de l'établissement et des compétences du conseil, de la manière suivante :

Effectif de l'Etablissement	Heures de délégation par mois et par représentant titulaire	
	Conseil d'entreprise	Conseil d'entreprise & de prévention
Entre 50 et 99	12 heures	16 heures
Entre 100 et 399	14 heures	18 heures
400 et plus	16 heures	22 heures

ARTICLE 8 – DECOMPTE NUMERISE DES DELEGATIONS

Les absences liées à l'exercice d'un mandat devront, dans toute la mesure du possible, être portées à la connaissance de la hiérarchie directe suffisamment à l'avance afin que les dispositions nécessaires au bon fonctionnement de l'unité de travail puissent être prises.

Parmi ces dispositions, figure le remplacement du salarié absent. Les Parties conviennent que, compte tenu des caractéristiques propres des activités de l'Entreprise, cette solution ne peut être la seule réponse. La redistribution des tâches, l'anticipation ou le décalage de certains travaux, une modification ponctuelle de l'organisation du travail, par exemple, peuvent être des réponses plus adaptées à telle ou telle situation.

Lorsqu'il sera matériellement impossible d'assurer le remplacement du salarié absent pour l'exercice de son mandat (par exemple : Responsable d'un site isolé, salarié ayant une compétence spécifique et/ou unique sur son unité, salarié appelé en urgence au dernier moment pour exercer sa mission, etc ...) la hiérarchie s'efforcera d'anticiper ce type de situation en mettant en place dans l'unité de travail les moyens nécessaires pour y faire face.

Afin de faciliter l'exercice des mandats des représentants du personnel, il est mis en place une gestion numérisée des heures de délégation. Le système d'information, sécurisé par des codes d'accès, identifie l'interlocuteur qui peut être le titulaire ou le suppléant, en cas d'absence de celui-ci. Puis il recueille des informations indispensables et notamment :

- Mandat au titre duquel le titulaires part en délégation ;
- Crédit d'heures utilisé et restant par mandat ;

- L'heure de départ en délégation ;
- L'heure de retour qui permet au système informatique de comptabiliser les heures de délégation consommées au titre des différents mandats.

ARTICLE 9 – FORMATION

La formation des membres du conseil d'établissement, fait l'objet de modules répartis en trois niveaux d'expertise.

	Economie d'entreprise & finance	Marché & clientèle	Pratique de la BDES	Technique de négociation	Droit du travail	Nouvelle technologie	Prévention sécurité
EXPERT	4 jours	2 jours	1 jour	1 jours	4 jours	2 jours	4 jours
CONFIRME	2 jours	1 jour	4 heures	1 jour	3 jours	1 jour	2 jours
BASE	1 jour	4 heures	2 heures	4 heures	2 jours	4 heures	1 jour

Le comité central d'entreprise, peut décider de financer, sur son budget de fonctionnement, les actions de formation prévues ci-dessus à destination des délégués syndicaux.

En liaison avec l'Institut du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, il sera prévu des formations communes aux salariés et à la direction et ses représentants, afin d'améliorer les pratiques du dialogue social dans l'entreprises commune.

ARTICLE 10 – BUDGET SYNDICAL

Un budget égal à 0,01% de la masse salariale brute est alloué à l'ensemble des syndicats représentatifs proportionnellement à leur représentativité, telle qu'elle ressort des dernières élections professionnelles.

- *Il est possible d'accorder aux syndicats représentatifs des avantages proportionnels à leurs représentativités*

ARTICLE 11 – ATTRACTIVITE DES MANDATS

Afin de rendre attractif la participation des salariés aux instances de représentation du personnel, il est prévu de :

- faciliter pour les Représentants du Personnel, l'exercice compatible avec le ou les mandats, d'une activité professionnelle dans l'Entreprise ; ainsi aucun salarié ne pourra assurer successivement plus de deux mandats de représentant du personnel ;

- faire en sorte que, sauf exception, un Représentant du Personnel, ne puisse cumuler des mandats qui au total représenteraient plus de 60% de son temps de travail sur l'année;
- assurer à chaque Représentant du Personne un entretien annuel afin d'examiner la compatibilité de sa charge de travail avec l'exercice de son ou de ses mandats ;
- donner la possibilité à chaque représentant du personnel dont le temps de délégation est au moins égal à la moitié de son temps de travail de disposer d'un bilan de compétence pris en charge par l'Entreprise lorsqu'il envisage de redonner une part majoritaire à son activité professionnelle ou lorsque la perte d'un ou plusieurs mandats l'y contraint ;
- reconnaître un "parcours certifiant en culture générale et relations sociales" aboutissant en liaison avec « Sciences politiques » à une validation des acquis de l'expérience afin de préparer d'éventuelles reconversions ou évolutions professionnelles. L'obtention d'une Licence pourra être envisagée avec le volontaire, la direction et l'Université. Cette formation basée sur le volontariat a une durée de 12,5 jours étalés sur 6 mois.

ARTICLE 12 COMMISSION DE SUIVI

Pour la bonne application du présent accord, une commission de suivi sera mise en place.

Elle sera composée :

- d'un représentant par organisation syndicale représentative, choisi parmi les représentants du personnel du conseil d'établissement.
- D'autant de représentants de la Direction des Ressources Humaines sociétés composant l'UES.

La Commission de suivi sera présidée par Le Directeur des ressources humaines ou toute autre personne de la Direction des ressources Humaines qu'il aura mandatée pour ce faire.

Les délégués syndicaux centraux transmettront, à la Direction des Ressources Humaines de la société, la composition de leur délégation, dans les 2 semaines suivant la signature du présent Accord.

Les missions de la Commission couvriront notamment les aspects suivants :

- Veiller à la bonne application des mesures prévues dans le présent accord ;
- Aider à la résolution des difficultés d'application ou d'interprétation du présent accord ;

- Assurer un lien, en collaboration avec la Direction, avec les différentes instances représentatives du personnel pour les tenir informées.

ARTICLE 13 DUREE

Le présent accord ,étant expérimental, est conclu, pour une durée déterminée de quatre ans. Six mois avant son terme, les partenaires sociaux se réuniront pour en tirer les enseignements et envisager son renouvellement ou son remplacement dans tout ou partie de ses dispositions.

Les dispositions du présent accord se substituant à toutes celles de même nature figurant dans les Accords d'Entreprise des Sociétés du périmètre défini à l'article 1, le présent accord est soumis aux conditions de révision des Accords d'Entreprise.

Il peut être révisé par les syndicats représentatifs signataires, jusqu'à la fin du présent cycle électoral et par tout syndicat représentatif après.

ARTICLE 14 – DEPOT ET DIFFUSION

Conformément aux dispositions légales en vigueur, le présent accord sera déposé en deux exemplaires, un sur support papier signé des Parties et un sur support électronique, à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de et au Greffe du Conseil des Prud'hommes de

Il en sera par ailleurs établi autant d'exemplaires que de Parties et d'organisations syndicales représentatives.

Fait à, le

Les Organisations Syndicales signataires

Pour les sociétés

CFDT

CFE-CGC



CFTC

CGT

FO