ALTRAN

Comité d'Entreprise Européen

19.09.2018

Entre:

ALTRAN TECHNOLOGIES, dont le siège social est situé 96, avenue Charles de Gaulle - 92200 Neuilly sur Seine, représenté par Dominique CERUTTI, Président Directeur Général du Groupe ALTRAN, d'une part,

Et le Groupe Spécial de Négociation, d'autre part, représenté par :

- Allemagne
  - Thomas Krebs
  - Claudia Welling
- Belgique : Stéphan Lebecque
- Espagne
  - Francisco Javier Ortiz Romero
  - Cristina Castejón Lasierra
- France
  - Djiki Dieudonne
  - Houcine El Ouezrhari
  - Grégory Levert
  - Aurélie Machiah
  - Gilles Pansu
- Royaume-Uni : Adrian Brown
- Pays-Bas : Martijn Van Kleef
- Italie
  - Mario Adinolfi
  - Franco Dimitri
- Luxembourg : Didier Delaval
- République Tchèque : Lubos Vnenk
- Roumanie : Andrei Szanto
- Suède : Fredrik Gustafsson

Les parties ont convenu de ce qui suit:

Sommaire

PREAMBULE 7

TERMES, DEFINITIONS ET ABREVIATIONS 9

SECTION 1 - OBJECTIFS ET CHAMP D'APPLICATION 11
- **Article 1 – Objectifs du Comité** 11
- **Article 2 – Champ d'application du Comité** 11

SECTION 2 - COMPOSITION DU COMITE 12
- **Article 3 – Composition du Comité** 12
- **Article 4 – Désignation des membres du Comité** 13
- **Article 5 – Le Secrétaire du Comité** 13
- **Article 6 – Bureau du Comité** 14
- **Article 7 – Durée du mandat du Comité** 15

SECTION 3 - CHAMP D'APPLICATION 16
- **Article 8 – Champ d'application** 16
- **Article 9 - Information et Consultation** 17
- **Article 10 – Lien entre l'action du Comité et les institutions représentatives nationales** 18

SECTION 4 - ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT 19
- **Article 11 – Réunions ordinaires du Comité** 19
- **Article 12 – Réunions extraordinaires** 19

Article 13 – Organisation des réunions du Comité 20
Article 14 – Procès-Verbaux 20
Article 15 – Langues de travail du Comité 21
Article 16 - Règlement Intérieur 21

SECTION 5 - MOYENS 22
Article 17 – Principes généraux 22
Article 18 – Expert de la Fédération Syndicale 22
Article 19 – Services d'un Expert 22
Article 20 – Heures de délégation 23
Article 21 – Formation des membres titulaires 24
Article 22 – Frais de fonctionnement et de déplacement 24
Article 23 – Moyens de communication 25
Article 24 – Accès aux locaux 25

SECTION 6 - DISPOSITIONS JURIDIQUES APPLICABLES 26
Article 25 – Protection des membres du Comité 26
Article 26 – Confidentialité et Obligation de discrétion 26
Article 27 –L'accord, sa durée, sa renégociation et sa résiliation 27
Article 28 – Contrôle, fusion et acquisition 27
Article 29 – Traduction de l'accord et signature 27
Article 30 – Loi applicable et tribunal compétent 28
Article 31 – Dépôt de l'accord 28

APPENDIX – ATTRIBUTION DE SIEGES 31

PREAMBULE

Le Groupe Altran, incluant ses filiales dans l'Espace Economique Européen, est une entreprise européenne majeure, à la fois par l'importance économique et stratégique de ses activités et par son effectif.

Depuis plusieurs années, il bénéficie d'une croissance significative au niveau international. Le Groupe Altran souhaite mieux prendre en compte sa dimension européenne, en application de la Directive européenne 2009/38/CE du 6 mai 2009. Dans ce cadre, la Direction et les membres du Groupe Spécial de Négociation (GSN) ont entamé des négociations afin de mettre en place un Comité d'Entreprise Européen.

Cet accord constitue une nouvelle étape essentielle du développement d'un dialogue social constructif à travers la création d'un organe de représentation transnationale des salariés au sein du Groupe.

Ainsi, les signataires reconnaissent l'importance de la concertation et d'une instance d'information et de consultation entre la Direction et les représentants du personnel au niveau européen.

Le Groupe Altran et les représentants du personnel souhaitent que les salariés compris dans le champ d'application défini à l'article 2 de la Section 1 du présent accord soient tenus informés de ses principales thématiques transnationales, ce qui renforcera l'unité du Groupe. Les parties créeront au sein du Comité d'Entreprise Européen un environnement qui permette la communication d'informations et la consultation par un dialogue social de qualité à un niveau transnational. Dans cet esprit, les parties signataires confirment leur volonté de s'assurer que le Comité d'Entreprise Européen est :

- correctement informé et consulté, de façon adéquate et en temps voulu,
- en mesure de mener des débats de qualité,
- une instance de travail collaboratif entre les représentants du personnel et la Direction du Groupe.

Les parties reconnaissent que le développement du Groupe Altran implique la recherche d'un haut niveau de performance économique et sociale qui bénéficiera à tous les employés du Groupe Altran, en veillant à leurs intérêts et à leur développement professionnel.

Dans ce cadre, le Groupe Altran apportera ainsi une attention particulière aux principes de:

- Prévision et d'anticipation de l'évolution de ses marchés et de sa situation économique,
- Développement de carrière et des compétences du personnel,
- Responsabilité sociale et solidarité (environnementale),
- Non-discrimination et d'égalité des chances,
- Dialogue social entre l'employeur et les représentants du personnel dans les entités comprises dans le champ d'application du présent accord.

Les signataires sont conscients de l'importance du Comité d'Entreprise Européen et de l'objectif d'informer et consulter ses représentants. Le Groupe Altran vise, au travers du partage d'informations et de la consultation, à prendre en compte la situation du personnel dans les filiales du Groupe concernées par le Comité d'Entreprise Européen tout en travaillant au développement du Groupe.

TERMES, DEFINITIONS ET ABREVIATIONS

- Groupe Altran : société ALTRAN TECHNOLOGIES dont le siège social est situé 96, avenue Charles de Gaulle - 92200 Neuilly sur Seine, et ses sociétés filiales.

- EEE: L'Espace économique européen (EEE), créé en 1992, réunit les pays membres de l'Union européenne et les trois États de l'EEE/AELE - Islande, Liechtenstein et Norvège - dans un marché unique. L'objectif étant de renforcer les relations commerciales et économiques entre les pays en supprimant les barrières commerciales et en imposant des conditions de concurrence égales et le respect des mêmes règles.

- EU: L'Union européenne (UE) est un groupe de 28 pays qui fonctionne comme un bloc économique et politique cohérent, bien que seuls dix-neuf pays utilisent l'euro comme monnaie officielle.

- CEE: Comité d'Entreprise Européen (CEE ou, en abrégé, Comité) est un organe créé dans le cadre de l'UE/94/45/CE pour garantir que les travailleurs des entreprises de dimension communautaire sont dûment informés et consultés lorsque des décisions les concernant sont prises dans un État membre autre que celui dans lequel ils sont employés.

- Transnational: Étendre ou opérer au-delà des frontières nationales.
  Le caractère transnational d'une question doit être déterminé en prenant en compte tant l'étendue des effets potentiels de celle-ci que le niveau de direction et de représentation qu'elle implique. À cette fin, sont considérées comme transnationales les questions qui concernent l'ensemble de l'entreprise ou du groupe ou au moins deux États membres. Ceci inclut des questions qui, indépendamment du nombre d'États membres concernés, revêtent de l'importance pour les travailleurs européens, s'agissant de l'ampleur de leur impact potentiel, ou qui impliquent des transferts d'activité entre États membres.

- Information:
  La transmission par l'employeur de données aux représentants des travailleurs afin de permettre à ceux-ci de prendre connaissance du sujet traité et de l'examiner; l'information s'effectue à un moment, d'une façon et avec un contenu appropriés, qui permettent notamment aux représentants des travailleurs de procéder à une évaluation en profondeur de l'incidence éventuelle et de préparer, le cas échéant, des consultations avec l'organe compétent de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire;

- Consultation: l'acte ou le processus de discuter formellement et de collaborer sur quelque chose.
  C'est l'établissement d'un dialogue et l'échange de vues entre les représentants des travailleurs et la direction centrale ou tout autre niveau de direction plus approprié, à un moment, d'une façon et avec un contenu qui permettent aux représentants des travailleurs d'exprimer, sur la base des informations fournies et dans un délai raisonnable, un avis concernant les mesures proposées qui font l'objet de la consultation, sans préjudice des responsabilités de la direction, lequel pourra être pris en compte au sein de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire;

Les définitions « Transnational », « Information » et « Consultation » sont issues in extenso de la directive européenne 2009 / 38 / CE du 6 mai 2009. L'accord ci-dessous précise ces termes (article 8 pour « transnational » et article 9 pour « information » et « consultation »).

SECTION 1 - OBJECTIFS ET CHAMP D'APPLICATION

Article 1 – Objectifs du Comité

La direction du Groupe et les représentants du personnel souhaitent mettre en place un Comité d'Entreprise Européen afin de permettre un partage de l'information efficace et la consultation des représentants [Directive 2009/38/EC].

Article 2 – Champ d'application du Comité

Il est convenu que le champ d'application du Comité d'Entreprise Européen est limité au Groupe Altran, société qui exerce le contrôle global du Groupe, et aux sociétés sur lesquelles le Groupe Altran exerce une influence directe, au sens de l'article L. 2341-1 du Code du travail, Ordonnance n° 2011-1328 du 20 octobre 2011.

Le champ d'application est l'Espace Economique Européen élargi à la Suisse.

Dans le cas où un pays où le Groupe Altran est présent sortirait de l'Union européenne, ce pays resterait dans le champ d'application de l'accord, et sa délégation remplirait les conditions de désignation de ses membres telles qu'elles ont été définies avant sa sortie.

Les parties signataires peuvent décider à tout moment de changer le champ d'application de l'accord par voie d'avenant.

SECTION 2 - COMPOSITION DU COMITE

Article 3 – Composition du Comité

Le Président Directeur Général du Groupe, ou son représentant légal, préside le Comité.

Le Directeur des Ressources Humaines Groupe et le Directeur des Affaires Sociales assistent le Président et participent à toutes les réunions. Afin d'enrichir les débats, ces derniers pourront inviter des salariés de l'entreprise qui possèdent une expertise sur les thèmes inscrits à l'ordre du jour.

La délégation des représentants du personnel se compose des membres représentant les pays tels que définis à l'article 2 du présent accord.

Le nombre d'employés est calculé conformément aux dispositions de l'article L 2322-6 du Code du travail pour la France et conformément à la législation nationale pour les autres Etats.

La composition du Comité concernant les pays représentés est proportionnelle à l'effectif total du Groupe Altran dans les pays Européens concernés.

Pour qu'un pays où le Groupe Altran possède une filiale puisse désigner un représentant au Comité, il lui faut alors au minimum 50 employés dans ce pays.

Chaque pays comptant moins de 50 employés est représenté par un membre du Comité. Le processus de nomination sera décrit dans le Règlement Intérieur.

Le nombre de sièges est déterminé selon les règles fixées par la Directive Européenne 2099/38/CE du 6 mai 2009.

Chaque année, lors de la réunion ordinaire du premier semestre, une information relative à l'évolution des effectifs au sein du périmètre défini dans le présent accord, pourra être effectuée en cas d'acquisition ou de changement du nombre d'employés. Cette réactualisation pourrait conduire soit à intégrer un nouveau pays membre, soit à retirer un pays qui serait amené à ne plus avoir de représentants au Comité.

Pour assurer la représentation de son pays, le suppléant pourra remplacer le titulaire au cas où il ne serait pas en mesure d'assister à la réunion du Comité.

.

Article 4 – Désignation des membres du Comité

Chacun des membres de la délégation des représentants du personnel au Comité doit être salarié du Groupe Altran dans le pays qu'il représente, avec l'ancienneté requise par la réglementation nationale pour avoir un mandat de représentant du personnel dans son entreprise.

Il est désigné ou élu selon les règles nationales. Il est nommé pour la durée du mandat tel que précisé à l'article 7 du présent accord et peut être remplacé avant son terme conformément aux règles nationales.

Le Comité s'efforce d'assurer que la composition reflète la diversité de ses employés notamment en termes de:

- Genre
- Représentation des salariés en situation de handicap
- Position, Métier exercés au sein du Groupe.

Il s'agit là d'un objectif, qui n'a pas de caractère contraignant, mais que la délégation des représentants des salariés doit s'efforcer d'atteindre.

Le suppléant est désigné ou élu dans les mêmes conditions que le titulaire.

Article 5 – Le Secrétaire du Comité

Le Secrétaire du Comité est le point de contact entre le Comité et la Direction du Groupe Altran.

Le Secrétaire est responsable, entre autres, de fixer l'ordre du jour des réunions conjointement avec le Président du Comité ou son représentant légal.

Le Secrétaire est assisté dans sa mission par un Secrétaire adjoint

La procédure d'élection du Secrétaire et du Secrétaire adjoint(e) est fixée dans le Règlement Intérieur du Comité.

Le Secrétaire et le Secrétaire adjoint doivent représenter deux pays différents, membres du périmètre du Comité.

Article 6 – Bureau du Comité

Afin de rendre la collaboration la plus efficace possible entre la Direction du Groupe Altran et le Comité, les signataires décident d'établir un Bureau au sein du Comité.

Il est composé de 6 membres incluant:

- le Secrétaire,
- le Secrétaire adjoint,
- quatre représentants du personnel provenant de quatre pays différents.

Cette règle n'empêche toutefois pas que des représentants du même pays que le Secrétaire ou le Secrétaire adjoint soient membres du Bureau s'il n'y a pas d'autres candidats.

Dans tous les cas, le Bureau ne doit jamais être composé de plus de 50% de membres provenant d'un même pays.

Les membres du Bureau sont élus parmi les membres du Comité. Les modalités de cette élection sont définies dans le Règlement Intérieur du Comité.

Les fonctions du Bureau comprennent les tâches suivantes:

- Gérer les affaires courantes du Comité,
- Assurer une coordination efficace des membres du Comité provenant de tous les pays européens représentés,
- En accord entre la Direction et le Secrétaire du Comité, se réunir avec la Direction du Groupe Altran, en lieu et place de la réunion plénière si elle s'inscrit dans les circonstances exceptionnelles (telles que définies par l'Article 12 de cet accord),
- Organiser avec la Direction les formations requises pour les membres titulaires du Comité,
- S'assurer que l'élection ou la désignation de nouveaux représentants soit faite en temps voulu à l'initiative de la direction, et dans le respect de la Directive européenne et des règles locales. La Direction fournira au Bureau tous les documents nécessaires à son bon fonctionnement.

Article 7 – Durée du mandat du Comité

La durée du mandat du Comité est fixée à quatre ans à compter de la première réunion.

A la fin du mandat du Comité, les délégations doivent être renouvelées.

Afin d'éviter toute carence des mandats, les membres, le Bureau et les groupes de travail pourront être maintenus dans les conditions définies à l'article 27 du présent accord.

SECTION 3 - CHAMP D'APPLICATION

Article 8 – Champ d'application

Le Comité est informé et/ou consulté sur tous les sujets transnationaux qui ont un impact significatif sur les intérêts des employés du Groupe Altran situés dans le champ d'application défini à l'article 2 de la section 1 du présent accord, y compris les projets impactant des sites particuliers et qui pourraient avoir des conséquences pour d'autres sites de pays relevant du présent accord.

Ces sujets sont détaillés ci-dessous:

- La situation économique et financière du Groupe Altran, sa stratégie, l'évolution de ses activités,
- Les modifications d'organisation, les projets de fusion,
- Les transferts de production et les investissements,
- L'évolution de l'emploi, les projets de licenciements collectifs ou les fermetures de sites,
- Le développement de nouvelles méthodes de travail,
- L'égalité femmes/hommes

Cette liste est non exhaustive.

Les parties signataires conviennent, de façon générale, qu'une thématique devient transnationale, et donc concerne le Comité, dès lors qu'elle excède le périmètre de la direction d'un pays membre. Ainsi le Comité est le lieu de liaison et de la bonne articulation entre une information-consultation nationale et transnationale.

En guise de définition pratique, les sujets transnationaux concernent donc au minimum deux sociétés situées dans deux pays-membres différents. Ce n'est pas tant le nombre de pays formellement concernés qui importe, mais plutôt les effets transnationaux d'une mesure et le niveau de management où sont prises les décisions-clés.

Article 9 - Information et Consultation

Par "information", terme utilisé dans cet accord, les signataires entendent:

la transmission des données (orales et/ou écrites) par la Direction Altran aux représentants des salariés afin de leur permettre de se familiariser avec le sujet traité, de l'examiner et de procéder à une évaluation rigoureuse des incidences éventuelles et de définir le calendrier consultatif du Comité lui permettant de rendre un avis sans ralentir les procédures consultatives des pays concernés par le projet.

Par conséquent, le nombre de réunions nécessaires à la consultation du Comité sera raisonnable et proportionné à la nature et la complexité du sujet concerné.

Toutes les informations écrites et présentations sont fournies aux membres du Comité au moins deux semaines avant la réunion, sauf circonstances exceptionnelles.

Pour les sujets qui relèvent de la "consultation", terme utilisé dans cet accord, les signataires entendent:

- la mise en place d'un dialogue entre les représentants du Comité et la Direction du Groupe,
- un processus d'information permettant à l'instance de rendre un avis éclairé.

La procédure prend fin lorsque le Comité a rendu un avis oral ou écrit.

A défaut d'avis exprès, la consultation prendra fin lorsque la Direction aura répondu à l'ensemble des questions du Comité.

Article 10 – Lien entre l'action du Comité et les institutions représentatives nationales

Les signataires soulignent clairement que le rôle du Comité est à la fois distinct et complémentaire de celui des institutions représentatives du personnel qui peuvent être présentes dans chaque filiale du Groupe.

Le Comité est destinataire des informations nécessaires à l'exercice de ses prérogatives préalablement ou concomitamment aux institutions représentatives au niveau national.

Les parties veilleront à ce que les procédures de consultations du Comité s'articulent harmonieusement avec les consultations nationales.

Elles rappellent de la même manière que :

- les procédures d'information et de consultation devront être menées à tous les niveaux compétents,
- le Comité exerce sa compétence sans porter atteinte aux procédures nationales d'information et de consultation,
- les questions nationales n'ayant pas d'effet transnational ne sont pas de la compétence du Comité.

SECTION 4 - ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT

Article 11 – Réunions ordinaires du Comité

Le Comité est réuni deux fois par an sur convocation du Président. En début d'année civile, la Direction adressera un planning prévisionnel des réunions ordinaires après échanges avec le Secrétaire.

La première réunion se tient au cours du premier semestre de chaque année. Elle est centrée sur le bilan de l'année écoulée (présentation des comptes et des résultats du Groupe et de l'évolution de sa situation économique) et sur l'année en cours.

La seconde réunion se tient au second semestre. Elle est centrée sur les perspectives à moyen terme du Groupe afin de donner aux membres du Comité des éléments permettant une meilleure anticipation des évolutions de la situation du Groupe (plans stratégiques, sujets transnationaux d'intérêt majeur, . . .).

Un point particulier est fait à l'occasion de chacune des réunions du Comité sur l'évolution de l'emploi dans le Groupe.

Chaque réunion est précédée par une journée de réunion préparatoire.

Durant la réunion préparatoire, le Comité peut inviter des personnes externes ou internes avec accord préalable de la Direction. Si tel n'était pas le cas, aucune prise en charge ne serait assurée par la Direction.

Les réunions plénières durent une journée et sont suivies d'une demi-journée de réunion de débriefing.

Article 12 – Réunions extraordinaires

La Direction, organisera une ou plusieurs réunions extraordinaires, notamment dans des circonstances exceptionnelles qui pourraient avoir un impact important, directement ou indirectement, sur les intérêts des employés, pour mener des processus d'information et/ou consultation sur des projets transnationaux.

Le Comité peut à son initiative demander à la Direction d'organiser une réunion extraordinaire sur des projets transnationaux. De telles circonstances peuvent inclure, entre autres, les projets d'acquisition, de délocalisation, de fermeture d'établissements et de licenciements collectifs.

Comme pour les réunions ordinaires, chaque réunion est précédée par une journée de réunion préparatoire. Les réunions plénières durent une journée et sont suivies d'une demi-journée de réunion de débriefing.

Cette organisation pourra être adaptée en fonction des circonstances après accord préalable de la Direction.

Article 13 – Organisation des réunions du Comité

Sauf réunions extraordinaires mentionnées à l'article 12 du présent Accord, l'ordre du jour est établi conjointement par le Président, ou son représentant, et le Secrétaire.

Il est envoyé, par le Président ou son représentant, avec la convocation au moins un mois avant la réunion afin de donner le temps nécessaire aux membres pour la préparer et permettre l'invitation, le cas échéant, d'intervenants extérieurs.

L'ordre du jour de la réunion peut, au plus tard 48 heures avant la réunion, être complété par de nouveaux points d'actualité durant le mois précédant la réunion, moyennant l'accord conjoint des parties.

Ces points seront traités dans la rubrique "points divers" de l'ordre du jour.

La Direction doit envoyer les documents aux membres du Comité au moins deux semaines avant la réunion.

La convocation, l'ordre du jour et les documents sont envoyés aux membres du Comité en français et en anglais.

Dans des cas exceptionnels (confidentialité, sensibilité), avec l'accord du Président du Comité et du Secrétaire, les documents peuvent être envoyés dans un délai inférieur à deux semaines.

Article 14 – Procès-Verbaux

Les procès-verbaux sont rédigés par un prestataire indépendant proposé conjointement par la Direction et le Bureau.

Le prestataire est responsable de l'enregistrement de la réunion et de la rédaction du projet de procès-verbal.

Les enregistrements et les projets de procès-verbaux sont envoyés par le prestataire à la Direction et au Bureau dans un délai maximum de 15 jours après la réunion.

Le Secrétaire, après réception des documents, dispose de 45 jours pour consulter les membres du Comité et envoyer le projet de procès-verbal amendé à la Direction.

Ensuite, la Direction envoie sa réponse dans un délai de 30 jours au Bureau.

Les procès-verbaux devront être approuvés par le Bureau dans les 15 jours après réponse de la Direction.

En cas de désaccord sur le contenu du procès-verbal, le détail du désaccord et les positions des parties seront décrites dans le procès-verbal pour permettre son adoption.

La version finale sera officialisée par la signature du Président et du Secrétaire du Comité.

Les procès-verbaux sont rédigés en français (langue qui fait foi) et en anglais et adressés aux membres du Comité et aux Directions des filiales concernées.

Ils sont diffusés à l'ensemble des pays compris dans le champ d'application décrit à l'article 2 de la section 1 du présent accord selon le mode de communication le plus approprié du pays.

Compte-tenu des délais ci-dessus, et en cas d'urgence particulière faisant référence à un point particulier de l'ordre du jour, qui nécessiterait la production rapide d'un avis, il pourra être procédé à des extraits de procès-verbaux dûment validés et signés par le Secrétaire et le Président du Comité dans un délai maximum de 10 jours.

Article 15 – Langues de travail du Comité

La langue qui fait foi juridiquement est le français. Pour les réunions et communications du Comité, la langue de travail est l'anglais.

Par conséquent, les documents utilisés pendant les réunions du Comité doivent être traduits dans les deux langues.

Les documents soumis à information-consultation doivent être traduits dans les langues des pays concernés.

Article 16 - Règlement Intérieur

Le Règlement Intérieur (RI) est discuté et si possible établi durant la première réunion du nouveau Comité et au plus tard établi durant la seconde réunion.

Au renouvellement du Comité, la première décision du nouveau Comité est de choisir de reconduire le Règlement Intérieur ou de le modifier. Il est approuvé à la majorité des deux tiers des membres titulaires et officialisé par leur signature.

Le Règlement Intérieur règle les droits, devoirs et l'utilisation des moyens communs des membres du Comité. En particulier il fixe:

- le mode de fonctionnement interne du Comité,
- les règles de prise de décisions (votes, quorum....) (hors Direction),
- les règles des élections internes,
- les règles d'introduction d'un point à l'ordre du jour,
- les rôles et responsabilités particulières (Bureau, secrétariat, groupes de travail ....),

SECTION 5 - MOYENS

Article 17 – Principes généraux

Le Comité bénéficie des moyens lui permettant d'exercer ses activités de façon régulière.

Même si les réunions physiques sont privilégiées, afin de limiter les coûts, les réunions du Bureau pourront se faire par télé-présence.

Afin d'assurer une discussion approfondie et efficace lors des réunions du Comité (préparatoires, plénières et de debriefing) ainsi que des réunions du Bureau en présence de la Direction, un service d'interprétation simultanée est utilisé pour que tous les membres puissent comprendre et participer à la discussion.

Article 18 – Expert de la Fédération Syndicale

Le Comité bénéficie du conseil d'un expert syndical nommé par une fédération syndicale européenne.

L'expert participe à la demande du Comité à toutes les réunions ordinaires et extraordinaires (préparatoires, plénières, débriefing) et du Bureau).

Les frais de déplacement de l'Expert sont remboursés selon les mêmes conditions que celles qui s'appliquent aux membres du Comité.

Article 19 – Services d'un Expert

Le Comité peut faire appel aux services d'un expert de son choix. La Direction est informée du choix de l'Expert. L'objet, les termes et conditions de sa mission sont finalisés après concertation entre le Comité et la Direction.

Les dépenses liées à la prestation de l'expert sont prises en charge par la Direction après avoir donné son accord.

Article 20 – Heures de délégation

Chaque membre du Comité dispose d'un crédit d'heures annuel maximum de 120 heures de délégation.

En plus de ces heures attribuées à l'ensemble des membres du Comité :

- Le Secrétaire du Comité et le Secrétaire adjoint bénéficient d'un crédit d'heures additionnel annuel de 40 heures pour pouvoir exercer leurs missions
- Les membres du Bureau, autres que le Secrétaire et le Secrétaire adjoint, se voient attribuer 16 heures additionnelles annuelles pour assumer leurs tâches.

Dans des circonstances exceptionnelles, un crédit d'heures additionnel pourra être attribué après accord de la Direction.

Le temps passé en réunions préparatoires, plénières et de debriefing du Comité et le temps de déplacement, hors visites de sites, ne sont pas inclus dans les heures de délégation décrites ci-dessus. Les visites de sites devront faire l'objet d'un accord préalable de la Direction pour que les frais de déplacement soient pris en charge.

Toutes ces heures sont considérées comme du temps de travail effectif et payé au taux normal et à échéance normale.

Tout membre du Comité qui s'absente de son travail habituel doit informer ses supérieurs de son absence en accord avec les règles habituelles de fonctionnement de son pays.

La Direction doit faciliter l'exécution du mandat de chaque membre: déplacements, heures de délégation, remboursement des frais…

A cette fin, la Direction s'engage à former et informer les Directions locales et services RH concernés.

Afin d'en faciliter le fonctionnement, la Direction attribuera un centre de coût au Comité (cf article 22).

Article 21 – Formation des membres titulaires

Le Comité détermine ses besoins et ceux de ses membres titulaires en matière de formation. Le choix de l'organisme et le contenu de la formation sont déterminés par le Bureau. Ils sont ensuite soumis à la Direction pour approbation.

En particulier, les membres titulaires du Comité nouvellement élus ont droit à des formations concernant leurs principales responsabilités. Les coûts, après accord de la Direction, sont pris en charge par cette dernière.

Les membres titulaires du Comité recevront en priorité des cours d'Anglais, après avoir réalisé un test de niveau, pour atteindre le niveau B2 du standard européen selon une progression pédagogique déterminée avec l'organisme de formation.

Les signataires reconnaissent qu'il s'agit d'un investissement à la fois pour les représentants des salariés titulaires et pour la Direction.

Les formations sont dispensées prioritairement durant les heures habituelles de travail.

Le temps passé en formation est du temps de travail effectif et n'est pas compris dans les crédits d'heures attribués pour le fonctionnement du Comité.

Moyennant accord préalable de la direction, le suppléant qui remplacera un membre titulaire au moins deux fois consécutivement pour une réunion pourra recevoir une formation de base individuelle.

Article 22 – Frais de fonctionnement et de déplacement

Le Groupe ALTRAN couvre intégralement les dépenses opérationnelles du Comité et celles du Bureau.

Après accord préalable de la Direction, les frais de déplacement des membres du Comité liés aux réunions du Bureau et du Comité, ainsi que les autres déplacements liés aux autres activités (par exemple, visites de sites sous réserve d'un accord préalable) sont remboursés conformément à la politique de frais du pays d'accueil dans un délai de 30 jours à compter de la production de l'ensemble des justificatifs afférents.

Un code de centre de coûts groupe est attribué spécifiquement au Comité.

Article 23 – Moyens de communication

Chaque membre du Comité doit avoir accès à la messagerie électronique d'Altran.

Tous les membres du Comité utilisent les outils IT et les ressources mises à leur disposition en accord avec les règles de leur entité d'origine.

Ils peuvent aussi utiliser les outils de communication du Groupe ALTRAN (téléphone, text, vidéo-conférence comme Webex, Skype, Lync,...)

Si un membre du Comité ne dispose pas d'un ordinateur et/ou d'un téléphone mobile, la Direction se charge de lui fournir les équipements à sa demande.

Article 24 – Accès aux locaux

Si nécessaire et justifié, dans le cadre d'un projet soumis au Comité et des prérogatives de ses représentants, ces derniers sont autorisés à accéder aux sites Altran concernés.

Dans ce cadre, ils devront se conformer aux exigences locales en matière de santé et de sécurité, et devront se voir délivrer un laissez-passer pour la durée de la visite du site concerné.

SECTION 6 - DISPOSITIONS JURIDIQUES APPLICABLES

Article 25 – Protection des membres du Comité

Les membres du Comité bénéficient de la protection instituée par la législation et les pratiques conventionnelles en vigueur dans les Etats qu'ils représentent au sein du Comité.

Les membres du Comité ne peuvent faire l'objet d'aucune discrimination, sous quelque forme que ce soit, du fait de leur mandat de membre.

Le travail réalisé pour le Comité est considéré comme un travail normal contribuant au développement de l'entreprise Altran.

Article 26 – Confidentialité et Obligation de discrétion

A l'occasion de l'établissement de l'ordre du jour des réunions, est déterminé le degré de confidentialité des différents points inscrits. En outre, les parties conviennent que les documents transmis aux membres du Comité comporteront des précisions sur le degré, les modalités et la durée de confidentialité des différentes informations contenues. D'une façon générale, il est rappelé aux membres du Comité, qu'ils sont tenus à une obligation de discrétion sur les informations qui ont été expressément communiquées à titre confidentiel. Cette obligation subsiste même après expiration de leur mandat, tant que l'information reste confidentielle.

Les experts intervenant pour le compte du Comité sont soumis aux mêmes obligations et doivent signer un engagement spécifique de confidentialité.

Article 27 –L'accord, sa durée, sa renégociation et sa résiliation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le jour de sa signature.

Durant sa période d'exécution, il peut être révisé, notamment si des événements à caractère légal et réglementaire ont pour effet de modifier son équilibre général.

Les parties conviennent de faire un point sur l'évaluation globale de dispositions conventionnelles durant la quatrième année du mandat courant afin de convenir d'éventuelles révisions.

Durant la période d'exécution du présent accord, le Comité et la Direction auront également la faculté de le dénoncer.

Si les membres du Comité sont à l'origine de cette dénonciation, celle-ci ne sera valable qu'après approbation d'au moins 80% des membres du Comité.

En cas de dénonciation par l'une ou l'autre des parties, le Président du Comité organise une première réunion de négociation dans le mois qui suit sa notification en vue d'élaborer un nouvel accord,

Si au terme d'un délai de 6 mois, les parties ne sont pas parvenues à un accord, le Président et la majorité des membres peuvent convenir de proroger les effets de l'accord initial pendant une durée maximale de 1 an. Pendant, ce temps, les dispositions conventionnelles dénoncées continuent à s'appliquer.

Lorsqu'aucun nouvel accord n'a été conclu durant les délais précités, la Direction engage immédiatement la procédure de mise en place d'un nouveau Comité sur la base des dispositions légales en vigueur.

Le nouveau Comité se réunira dans les 3 mois qui suivent.

Article 28 – Contrôle, fusion et acquisition

En cas d'acquisition, de fusion ou de prise de contrôle du Groupe Altran par une entreprise ou groupe d'entreprises, les parties conviennent que le Comité poursuivra son fonctionnement jusqu'à l'instauration d'un nouveau Comité dans le nouveau périmètre du Groupe Altran.

Article 29 – Traduction de l'accord et signature

Le présent accord sera traduit à la demande des membres du GSN ou du Comité, par des traducteurs habilités.

Toutefois, seule la version rédigée en français est signée.

Article 30 – Loi applicable et tribunal compétent

Le siège social du Groupe Altran étant basé en France, toutes les dispositions qui n'auront pas été prévues par les parties, dans le présent accord, relèvent de la loi française (loi n°96-985 du 12 novembre 1996 et Ordonnance n°2001-176 du 22 février 2001).

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

Article 31 – Dépôt de l'accord

Cette dernière fait foi entre les parties et est déposée par la Direction sur la plateforme nationale « TéléAccords » et auprès du secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes dont relève le siège.

Il est accessible sur le site Internet www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr.

Neuilly, le 19 septembre 2018

Pour Altran Technologies : 26 octobre 2018 -

Monsieur Dominique Cerutti
Chairman & CEO ALTRAN

Pour le Groupe Spécial de Négociation :

- Pour l'Allemagne
  - o Thomas Krebs
  - o Claudia Welling
- Pour la Belgique : Stéphan Lebecque, SETCa
- Pour l'Espagne
  - o Francisco Javier Ortiz Romero, CSIF
  - o Cristina Castejon Lasierra, UGT
- Pour la France
  - o Djiki Dieudonne, CFE-CGC
  - o Houcine El Ouezrhari, UNSA
  - o Grégory Levert, CGT

GL

UNSA

- o Aurélie Machiah, F3C-CFDT
- o Gilles Pansu, F3C-CFDT

- Pour le Royaume-Uni: Adrian Brown
- Pour les Pays-Bas: Martijn Van Kleef
- Pour l'Italie :
  - o Mario Adinolfi, FILCAMS-CGIL
  - o Franco Dimitri, UILTUCS-UIL
- Pour le Luxembourg : Didier Delaval, OGB-L
- Pour la République Tchèque : Lubos Vnenk
- Pour la Roumanie : Andrei Szanto
- Pour la Suède : Fredrik Gustafsson, UNIONEN

APPENDIX – ATTRIBUTION DE SIEGES

COUNTRY	NUMBER OF ALTRAN EMPLOYEES	NUMBER OF ARICENT + FROG EMPLOYEES	TOTAL HEADCOUNT	ATTRIBUTED SEATS TITULARS	ATTRIBUTED SEATS SUBSTITUTES
FRANCE	11 740	5	11 745	5	5
SPAIN	3 956	6	3 962	2	2
GERMANY	3 253	88	3 341	2	2
ITALY	3 099	75	3 174	2	2
PORTUGAL	1 919	0	1 919	1	1
UK *	1418	185	1603	1	1
NETHERLANDS	923	3	926	1	1
BELGIUM	622	13	635	1	1
SWEDEN	573	1	574	1	1
CZECH REPUBLIC	285	0	285	1	1
SWITZERLAND	240	0	240	1	1
ROMANIA	186	0	186	1	1
AUSTRIA	93	0	93	1	1
FINLAND	0	69	69	1	1
LUXEMBOURG	18	0	18		
SLOVAKIA	16	0	16		
IRELAND	0	1	1		
NORWAY	0	2	2		
POLAND	0	1	1		
TOTAL	**28 341**	**449**	**28 790**	**21**	**21**

** figures for UK include Tessella, Cambridge Consultants, and IRM*

Scope: *Employee Type:* Full-time, Part-time, Interns; *Overhead Type:* Overhead, Non-Overhead

Source:

- *Altran Employees:* BI / MDM (date extracted: 19/09/2018)
- *Aricent + Frog Employees:* HR information from Aricent (date received: 19/09/2018)