

Accord

Comité d'Entreprise Européen

Groupe GeoPost

Sommaire

Préambule

Article 1 **Champ d'application**

Article 2 **Champ d'intervention**

- 2.1 Missions du Comité d'entreprise européen
- 2.2 Caractère transnational du CEE – principe de non interférence

Article 3 **Composition**

- 3.1 Les représentants de le Direction
- 3.2 Les représentants des salariés
- 3.3 Les suppléants
- 3.4 Critères à remplir pour exercer un mandat au CEE
- 3.5 Désignation des représentants des salariés au CEE
- 3.5 Durée du mandat
- 3.6 Protection des représentants des salariés

Article 4 **Modification de la composition**

- 4.1 Révision de la composition du CEE
- 4.2 Variation du périmètre
- 4.3 Nombre de représentants

Article 5 **Fonctionnement**

- 5.1 Bureau (Comité restreint) et Secrétaire
- 5.2 Fréquence des réunions du CEE
- 5.3 Ordre du jour des réunions du CEE
- 5.4 Informations mises à disposition du CEE
- 5.5 Organisation des réunions du CEE
- 5.6 Experts
- 5.7 Circonstances exceptionnelles
- 5.8 Compte-rendu
- 5.9 Information des salariés
- 5.10 Confidentialité

Article 6 **Moyens de fonctionnement**

- 6.1 Imputation du temps de travail
- 6.2 Moyens de travail
- 6.3 Frais de déplacement, de repas et d'hébergement
- 6.4 Traductions et interprétariat
- 6.5 Formation

Article 7 **Dispositions finales**

- 7.1 Durée de l'accord
- 7.2 Résiliation
- 7.3 Langues de travail
- 7.4 Droit applicable
- 7.5 Enregistrement

PREAMBULE

Le Groupe GeoPost est un groupe de dimension résolument internationale tant par son implantation géographique, son activité que par ses effectifs. GeoPost couvre plus de 30 pays en Europe et dessert plus de 230 pays dans le monde grâce à ses 19 000 collaborateurs.

Soucieux d'intégrer dans sa culture cette dimension internationale et de développer le dialogue social en cohérence avec les valeurs du groupe, La Direction et les représentants des salariés ont décidé de mettre en place un Comité d'Entreprise Européen s'inscrivant dans le cadre de la directive européenne 94/95/CE transposée en droit français par la loi du 12 novembre 1996.

Les conditions de mise en place et les modalités de fonctionnement de cette instance sont définies dans le présent accord entre le Groupe GeoPost et les membres du Groupe Spécial de Négociation.

Les parties déclarent avoir la volonté commune de travailler ensemble dans un esprit de concertation afin de développer un dialogue social dans le respect de l'autonomie, pratiques et cultures nationales.

Article 1 - Champ d'application

Le présent accord s'applique à GeoPost SA, société dominante aux termes de la loi du 12 novembre 1996, ainsi qu'à toutes les sociétés opérant dans les pays de l'Union Européenne et de l'Espace économique européen (ces derniers employant au moins 100 salariés) :

- dont le capital est détenu à + de 50% par GeoPost SA,
- et sur lesquelles GeoPost SA exerce un contrôle effectif, se matérialisant par la consolidation dans ses comptes.

La Suisse est intégrée en tant qu'observateur.

L'intégration de nouveaux pays susceptibles d'entrer dans la communauté européenne sera examinée au cas par cas.

Article 2 – Champ d'intervention

2.1 Missions du Comité d'entreprise européen

Le Comité d'Entreprise Européen est une instance de consultation, d'échanges de vues et de dialogue. Il est destiné à faire un point régulier dans les domaines visés par l'article 5.4 du présent accord et à organiser le dialogue sur des questions économiques, financières et sociales qui de par leur caractère global et leurs incidences transnationales, nécessitent d'être examinées à ce niveau.

Ces questions concernent l'ensemble des sociétés comprises dans le champ d'application du présent accord.

2.2 Caractère transnational du CEE – Principe de non interférence

Le Comité d'Entreprise Européen est compétent sur les sujets transnationaux.

Un sujet est considéré comme transnational lorsqu'il concerne soit l'ensemble des sociétés faisant partie du champ d'application soit au moins deux établissements ou deux sociétés situées dans deux pays différents.

Ces sociétés ou établissements doivent être couverts par le champ d'application du présent accord.

Le Comité d'Entreprise Européen ne peut se substituer aux instances de représentation des salariés existant dans les pays concernés par le présent accord ni remettre en cause les prérogatives détenues par les représentations des salariés conformément aux législations nationales ; ces organes demeurent les institutions de plein exercice pour la consultation sur les problèmes nationaux ou locaux qui relèvent de leur compétence.

En aucun cas, le Comité d'Entreprise Européen ne peut se substituer aux instances nationales, même en l'absence de celles-ci.

Article 3 - Composition

Le Comité d'Entreprise Européen est composé de représentants de la Direction et de représentants des salariés du Groupe GeoPost

3.1 Les représentants de la Direction

Le Président du Comité d'Entreprise Européen est le président du Groupe GeoPost ou son représentant désigné par lui.

Les réunions ordinaires et extraordinaires du Comité d'entreprise européen sont présidées par le Président du Groupe ou son représentant, assisté par des représentants de la Direction centrale du Groupe.

Pourront être également conviés aux réunions les responsables du Groupe dont la présence, en tant que spécialistes, permet d'enrichir le dialogue autour des questions inscrites à l'ordre du jour.

3.2 Les représentants des salariés

Le nombre de représentants des salariés ne peut dépasser le seuil de 25 membres. Ce seuil n'intègre par les éventuels membres observateurs.

La délégation des salariés est composée de la manière suivante :

- un membre titulaire par pays de l'Union Européenne ou de l'Espace économique européen où sont employés au moins 100 salariés dans les sociétés définies dans le champ d'application du présent accord.
- Des membres supplémentaires à raison de :
 - De 1 représentant pour les Pays employant au moins 20% des salariés,
 - De 2 représentants pour les Pays employant au moins 30% des salariés,
 - De 3 représentants pour les Pays employant au moins 40% des salariés,
 - De 4 représentants pour les Pays employant au moins 50% des salariés,
 - De 5 représentants pour les Pays employant au moins 60% des salariés,
 - De 6 représentants pour les Pays employant au moins 80% des salariés,

La Suisse, intégrée en tant qu'observateur, dispose d'un siège mais n'a pas du droit de vote.

Il est entendu entre les partis que l'attribution du nombre de sièges ainsi que la répartition de ceux-ci entre les pays sera réexaminée par les parties selon l'évolution des effectifs et la stratégie d'implantation du Groupe dans de nouveaux pays.

3.3 Suppléants

Chaque pays peut nommer un membre suppléant pour chaque membre titulaire.

Les suppléants n'assistent pas aux réunions mais reçoivent les mêmes documents que le membre titulaire.

Un suppléant remplace un membre titulaire lorsque celui-ci est momentanément ou définitivement empêché ; dans ce dernier cas, il le remplacera pour toute la durée du mandat restant à courir.

3.4 Critères à remplir pour exercer un mandat au CEE

Sous réserve de remplir les conditions locales, les représentants titulaires et suppléants doivent disposer d'un an d'ancienneté dans une société du Groupe comprise dans le champ d'application

3.5 Désignation des représentants des salariés au CEE

Les membres sont élus ou désignés selon, les règles en vigueur dans leurs pays et bénéficient des conditions applicables à ce mandat prévues dans la loi nationale.

Lorsque plusieurs membres du CEE sont originaires d'un même pays, il est recommandé qu'ils puissent représenter les salariés des différents domaines de l'entreprise.

Les salariés de chaque pays relevant du champ d'application du présent accord sont recensés chaque année par la Direction et les chiffres disponibles les plus récents sont communiqués au CEE lors de chacune de ses réunions.

Dans tous les cas de figure, le CEE est informé le plus rapidement possible dès qu'a été atteinte une valeur-seuil qui rend nécessaire la nomination d'un autre membre au CEE, la révocation d'un membre du CEE en exercice ou l'extension des compétences d'un membre du CEE en exercice.

3.6 Durée du mandat

Le mandat des membres du Comité d'entreprise européen est de 4 ans et commence à la date de la première réunion plénière du CEE.

La perte du mandat au niveau national entraîne automatiquement la perte de mandat au niveau du CEE. La succession de celui-ci se fera selon les règles en vigueur dans le pays.

3.7 Protection des représentants des salariés

Tous les membres du Comité d'entreprise européen, titulaires et suppléants, bénéficient de la protection prévue par la législation ou les usages en vigueur dans leur pays.

Le fait d'appartenir au CEE ainsi que l'exercice d'un mandat syndical ne peuvent en soi être la cause d'une sanction disciplinaire ou d'un licenciement.

Article 4 -Modification de la composition

4.1 Révision de la composition du CEE

La composition du Comité d'entreprise européen sera remise à jour tous les 2 ans, à la date anniversaire de la première réunion plénière pour l'adapter, conformément aux dispositions de l'article 3.2 et 4.3, à la situation des pays membres et de leurs effectifs.

4.2 Variation du périmètre

Les sociétés qui n'entrent plus dans le champ d'application cessent immédiatement de faire partie du CEE

Leurs représentants cessent de faire partie du Comité d'entreprise européen à la même date.

En cas d'acquisition d'une société d'au moins 1000 personnes, la composition du Comité d'entreprise européen est immédiatement revue, sans attendre l'échéance normale des 2 ans. Le mandat du représentant éventuel de cette société prendra fin à la prochaine date de cessation collective des mandats, de manière à synchroniser tous les mandats des représentants des salariés.

4.3 Nombre de représentants

Dans un but d'efficacité du dialogue, le nombre maximum absolu de représentants est fixé actuellement à 25. Ce nombre est revu tous les deux ans en fonction du développement de GeoPost.

Ce nombre sera réexaminé tous les 2 ans en fonction de l'évolution des effectifs et la stratégie d'implantation du Groupe dans de nouveaux pays

Article 5 - Fonctionnement

5.1 Bureau et Secrétaire

Lors de sa première réunion, le CEE élit son Bureau (Comité restreint) parmi ses membres titulaires à la majorité des scrutins exprimés.

Le bureau est composé de 5 membres.

Ces membres sont élus pour une durée de 4 ans et doivent représenter au moins 3 pays différents.

Il est possible pour les membres titulaires du Comité d'entreprise européen de mettre fin à un mandat ou à tous les mandats du Bureau ou du Secrétaire ou de son suppléant (Secrétaire adjoint) par une décision majoritaire.

Le Secrétaire adjoint ne devrait pas venir du même pays que le Secrétaire.

Le Bureau est chargé :

- d'assurer la liaison avec les membres du Comité d'entreprise européen entre les réunions du CEE
- d'établir l'ordre du jour des réunions avec le Président
- de dialoguer avec le Président et de déterminer, si nécessaire, la tenue d'une réunion plénière extraordinaire

Un Secrétaire est élu à la majorité des voix par les membres titulaires du Comité d'entreprise européen. Il doit être membre du Bureau.

Le Secrétaire a pour mission

- de formaliser l'ordre du jour des réunions avec le Président
- de rédiger le compte-rendu des réunions, avec l'assistance de la DRH
- de diffuser le compte-rendu à tous les membres après signature par le Secrétaire et le Président

5.2 Fréquence des réunions du CEE

Une réunion plénière se tiendra chaque année au mois de mai sur convocation du Président. Au cours de cette réunion les comptes du Groupe y seront présentés ainsi que les indicateurs sociaux.

Une réunion annuelle d'information stratégique, consacrée à l'information sur les projets à venir se tiendra au mois d'Octobre.

A l'occasion de cette réunion, d'éventuelles actions de formation à destination des délégués pourront être envisagées.

5.3 Ordre du jour des réunions du CEE

Six semaines avant la date de chaque réunion plénière ordinaire, le Bureau prépare un projet d'ordre du jour et le soumet au Président.

Les convocations et l'ordre du jour à la réunion plénière ordinaire seront adressés par la Direction au plus tard 1 mois avant la date de la réunion.

Les membres du CEE devront recevoir tous les documents y afférents (ordre du jour et documents de réunion) au minimum 15 jours avant la date de la réunion plénière.

Ce délai ne s'applique pas pour les réunions plénières extraordinaires (cf. Article 5.7).

En cas de désaccord sur l'ordre du jour, le Président décide de l'ordre du jour. Les membres du CEE devront être informés de cette situation.

5.4 Informations mises à disposition du CEE

Lors des réunions plénières ordinaires du Comité d'Entreprise Européen, l'information et la consultation porteront sur les thèmes suivants s'ils ont un caractère transnational ou concernent au moins deux établissements ou deux sociétés situées dans deux pays différentes :

- la structure du groupe GeoPost
- la situation économique et financière
- l'évolution probable de ses activités
- la production et les ventes
- la situation et l'évolution probable de l'emploi
- les investissements
- les changements substantiels concernant l'organisation, l'introduction de nouvelles méthodes de travail ou de nouveaux procédés de production
- les transferts de production
- les fusions
- la réduction de la taille ou la fermeture d'entreprises, d'établissements ou de parties importantes de ceux-ci
- les licenciements collectifs
- l'égalité professionnelle et la lutte contre toute forme de discrimination
- la politique de prévention et de sécurité, les conditions de travail

Des indicateurs sociaux seront présentés annuellement en réunion plénière.

5.5 Organisation des réunions du CEE

La réunion plénière se déroulera sur 2 jours :

- une réunion préparatoire entre les représentants des salariés sans la présence des représentants de la Direction, l'après-midi du premier jour,

- la réunion plénière le matin du deuxième jour,
- une réunion de débriefing entre les représentants des salariés l'après-midi du deuxième jour.

5.6 Experts

Les membres du Comité d'entreprise européen, pendant la réunion plénière prévue, peuvent être assistés ou conseillés

- par des membres de la Direction conjointement invités par le Président et le Secrétaire lors de l'élaboration de l'ordre du jour, en raison de leur expertise indispensable dans les domaines devant faire l'objet d'une discussion,
- par le Directeur financier,
- éventuellement, par un expert indépendant.

La présence éventuelle d'un expert indépendant lors de la réunion plénière (un seul expert indépendant au plus par réunion) fait l'objet d'une décision prise conjointement par le Président et le Secrétaire lors de l'élaboration de l'ordre du jour de la réunion.

L'expert, dont le rôle consiste à aider les représentants des salariés à comprendre le sujet concerné, reçoit exclusivement les mêmes documents que ceux fournis aux membres du Comité d'entreprise européen, participe à la réunion préparatoire et assiste à la partie de la réunion plénière qui le concerne, et ce dans le cadre d'une mission et d'un budget ayant fait l'objet d'un accord entre le Président et le Secrétaire.

L'expert est tenu de se conformer aux mêmes exigences de confidentialité que les membres du Comité d'entreprise européen.

5.7 Circonstances exceptionnelles

En cas de circonstances exceptionnelles ayant un caractère transnational et des répercussions sur les intérêts des salariés du Groupe (délocalisation, fusion, acquisition, fermeture d'entreprise, licenciement collectif, ou tout changement dans les statuts du Groupe), et suite à une information préalable auprès des Représentants du personnel, une réunion extraordinaire pourra être organisée à l'initiative du Président ou à la demande de la majorité des membres du Bureau.

5.8 Compte-rendu

Le Secrétaire établit le compte rendu des séances avec l'assistance de la DRH.

Le compte rendu sera rédigé en anglais et traduit dans les langues visées à l'article 6.4 du présent accord.

Il sera signé conjointement par le Président et le Secrétaire.

Les points de désaccord éventuels dans le compte rendu seront clarifiés lors de la réunion suivante.

5.9 Information des salariés

Les membres du CEE informent les salariés des consultations et décisions du CEE, dans le respect de l'obligation de confidentialité.

5.10 Confidentialité

Les membres du CEE, leurs suppléants ainsi que l'expert sont tenus de ne pas divulguer les informations déclarées communément comme confidentielles à tierce personne et ne pourront les utiliser qu'aux fins des consultations du CEE.

Article 6 – Moyens de fonctionnement

6.1 Imputation du temps de travail

Les réunions plénières du CEE et les réunions du Bureau ainsi que les travaux préparatoires et de suivi des membres du CEE sont considérés comme temps de travail.

En plus du temps passé en réunion et en déplacement, un crédit d'heures pour l'exercice de leurs mandats est accordé :

- 120 heures au Secrétaire du Bureau
- 60 heures aux membres du Bureau
- 20 heures aux membres du CEE.

6.2 Moyens de travail

Il appartient à GeoPost de doter les membres du CEE des moyens matériels nécessaires à l'accomplissement de leur mission.

Le Secrétaire et chaque membre du CEE négocieront avec le management local l'accès à un ordinateur, téléphone, email, imprimante et matériel de bureau.

6.3 Frais de déplacement, de repas et d'hébergement

Chaque filiale prendra en charge les frais de déplacement et d'hébergement de ses délégués.

6.4 Réunions –Traduction - Interprétariat

Les frais d'organisation des réunions plénières et des réunions du Bureau sont pris en charge par le Groupe GeoPost.

Pour chaque réunion seront prévus des interprètes français, anglais, allemand, espagnol et polonais.

La Direction du Groupe GeoPost prendra également en charge la traduction des convocations, ordres du jour, comptes rendus, et documents de travail.

Ces documents seront traduits dans les langues listées dans ce même article.

6.5 Formation

Il est envisagé de réaliser une formation d'une journée par an.
Cette formation sera définie conjointement par le Bureau et la Direction de GeoPost et selon les modalités pratiques propre à chaque membre du CEE.

Article 7 -Dispositions finales

7.1 Durée de l'accord

Le présent accord entre en vigueur le jour de sa signature, et le reste pour une durée indéterminée.

La signature a pour effet de dissoudre le Groupe Spécial de Négociation. Le CEE se substitue à celui-ci et sera à partir de cette date compétent pour toute révision ou renégociation de l'accord.

7.2 Résiliation

Le présent accord peut être résilié par le Président de GeoPost.
Le CEE peut le faire à la majorité de 2/3 des votes.

Le préavis est de 6 mois.

Dès la notification de la résiliation par l'une ou l'autre des parties, le Président convoque les membres du Comité d'entreprise européen à une réunion plénière ayant pour objectif de conclure un nouvel accord.

En l'absence d'accord au terme du préavis de 6 mois, l'accord initial est prorogé jusqu'à l'adoption d'un nouvel accord.

7.3 Langues de travail

La langue officielle de travail du Comité d'entreprise européen est l'anglais.

En cas de divergence d'interprétation des documents communiqués aux membres du CEE faisant l'objet d'une traduction en anglais ou dans une autre langue, c'est le texte dans sa version anglaise qui fait foi.

7.4 Droit applicable

Le siège social du Groupe GeoPost étant basé en France, c'est le droit français qui s'applique en cas de litige découlant du présent accord et pour toutes les questions non couvertes par le présent accord.

7.5 Enregistrement

Le présent accord sera traduit dans les langues visées à l'article 6.4 du présent accord par des traducteurs habilités.

Toutefois, la seule version française sera signée, fera foi entre les parties et sera déposée à la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et auprès du greffe du Conseil de prud'homme de Paris.

Fait à Paris, le

Signatures des parties contractantes :

Paul-Marie CHAVANNE

Président Directeur Général de GeoPost

Serge DROCHEINER

Représentant du Personnel Chronopost International Fédération syndicaliste Force Ouvrière de la Communication : Postes et Télécommunications – France

Edda BARTELS

Représentant du Personnel DPD Deutschland GmbH & Co.KG – Allemagne

Petra JAGNOW

Représentant du personnel DPD Deutschland GmbH & Co.KG – Allemagne

Uwe NORDHOLZ

Représentant du personnel DPD Deutschland GmbH & Co.KG – Allemagne

Miguel HERRANZ VIZCAINO

Représentant du personnel SEUR Union Trabajadores SEUR GeoPost (U.T.S.G) – Espagne

Fernando Augusto RODRIGUES VIEGAS

Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações
Chronopost International – Portugal

Maria CHROSCICKA

Représentant du personnel Masterlink – Pologne

Martin KAPLAN

Représentant du personnel DPD Cz – Rep Tchèque

Danny VAN DIJCK

Représentant du personnel DPD Belgium – Belgique

Astrid HURKMANS

Représentant du personnel DPD Netherland - Hollande

ANNEX 1

List of companies employing collaborators under agreement perimeter

Country	Company
France	Chronopost SA
France	Exapaq
France	Taxicolis Sarl
France	Mat Courses
France	GeoPost SA
France	Telintrans
France	GP Intercontinental
France	TD Express services
Germany	CI Deutschland
Germany	GP Logistik
Germany	GP Service
Germany	GP IMDH GmbH
Germany	DPD Geopost GmbH
Germany	DPD Vertriebsgesellschaft
Germany	DPD Aschaffenburg
Germany	DPD Betriebsgesellschaft
Germany	DPD Delicom
UK	GP UK Ltd (Parceline)
UK	Interlink Express Parcels Ltd
Ireland	Interlink Ireland Ltd
Ireland	GeoPost Ireland Ltd (Parceline)
Spain	Seur Geopost
Spain	Menexpres
Spain	Seur Santander
Poland	ACP
Poland	DPD Polska
Portugal	CI Portugal
Greece	Interattica
Belgium	DPD Belgium
Netherland	DPD Netherland
Czech Republic	DPD Czech Republic
Lithuania	DPD Lithuania

ANNEX 2

Composition of the European Works Council

According to the work force as of 31 December 2007

Country	Total	%	SNB members
France	5 889	28,64%	3
Germany	6 068	29,51%	3
UK	4 337	21,09%	2
Ireland	213	1,04%	1
Spain	1 301	6,33%	1
Poland	920	4,47%	1
Portugal	741	3,60%	1
Greece	362	1,76%	1
Belgium	200	0,97%	1
Netherland	194	0,94%	1
Czech Republic	187	0,91%	1
Lithuania	152	0,74%	1
	20 564		17