

# ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE SUR LA MISE EN PLACE DE COMITES SOCIAUX ET ECONOMIQUES ET D'UN COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE CENTRAL

*PRIMARK France S.A.S.*

Entre les soussignés :

La société PRIMARK France S.A.S., immatriculée au Registre du commerce et des sociétés de Paris sous le numéro 790.858.294, dont le siège social est situé au 52 rue de la Victoire, à Paris (75009), représentée par Madame Sandrine SABOURIN, agissant en qualité de Directeur des ressources humaines, dénommée ci-dessous « L'entreprise », d'une part,

et,

Les organisations syndicales représentatives au niveau de la société PRIMARK France S.A.S. représentées par :

- Monsieur Samuel JOVIGNOT, délégué syndical central C.F.D.T. (Confédération Française Démocratique du Travail – Fédération des services) ;
- Madame Cathy VINCIGUERRA, déléguée syndicale centrale C.G.T. (Confédération Générale du Travail).

Ci-après dénommées « les organisations syndicales représentatives ». d'autre part,

Ci-après dénommées les parties,

Il a été conclu le présent accord.

## SOMMAIRE

<b>Article I. PREAMBULE .....</b>	<b>4</b>
<b>Article II. CHAMP D'APPLICATION.....</b>	<b>4</b>
<b>Article III. LE COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE D'ETABLISSEMENT .....</b>	<b>5</b>
<b>Section 3.01 MISE EN PLACE DU C.S.E.....</b>	<b>5</b>
<b>Section 3.02 COMPOSITION du C.S.E. ....</b>	<b>5</b>
(a) LES MEMBRES DU C.S.E.....	5
(b) LES REPRESENTANTS SYNDICAUX AU C.S.E.....	5
<b>Section 3.03 FONCTIONNEMENT DU C.S.E.....</b>	<b>6</b>
(a) BUREAU .....	6
(b) REUNIONS DU COMITE .....	6
(i) Fréquence des réunions.....	6
(ii) Participants aux réunions .....	7
(c) LES COMMISSIONS DU C.S.E.....	7
(i) Création et suppression de commissions .....	7
(ii) Principes généraux.....	7
Composition des commissions .....	7
(iii) Attributions de la commission d'information et d'aide au logement.....	7
(iv) Attributions de la commission santé, sécurité, conditions de travail.....	8
(d) LES MOYENS DU C.S.E.....	8
(i) Temps passé en réunion .....	8
(ii) Heures de délégation .....	8
(iii) Budgets des CSE .....	9
(iv) Formation .....	10
(v) Recours à un expert .....	11
<b>Article IV. LE COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE CENTRAL .....</b>	<b>12</b>
<b>Section 4.01 COMPOSITION DU C.S.E.C.....</b>	<b>12</b>
(a) LES MEMBRES DU C.S.E.C.....	12
<b>Section 4.02 FONCTIONNEMENT DU C.S.E.C. ....</b>	<b>12</b>
(a) BUREAU .....	12
(b) REUNIONS DU COMITE .....	13
(i) Fréquence des réunions.....	13
(ii) Réunions sous forme de visio-conférence.....	13
(iii) Participants aux réunions .....	13

(c) LES COMMISSIONS DU C.S.E.C .....	14
(i) Création et suppression de commissions .....	14
(ii) Principes généraux.....	14
Composition des commissions .....	14
(iii) Attributions et compte-rendu des travaux des commissions .....	14
(d) LES MOYENS DU C.S.E.C.....	15
(i) Heures de délégation .....	15
(ii) Recours à un expert.....	16
<b>Article V. DISPOSITIONS FINALES.....</b>	<b>16</b>
<b>Section 5.01 COMMISSION DE SUIVI .....</b>	<b>16</b>
<b>Section 5.02 PRISE D'EFFET ET DUREE .....</b>	<b>16</b>
<b>Section 5.03 REVISION.....</b>	<b>16</b>
<b>Section 5.04 DIFFUSION .....</b>	<b>17</b>
<b>Annexe 1 – CALENDRIER DE DESIGNATION DES C.S.E. AU SEIN DE LA SOCIETE PRIMARK France SAS .....</b>	<b>18</b>
<b>Annexe 2 – NOMBRE DE MEMBRES TITULAIRES ET SUPPLEANTS C.S.E. EN FONCTION DE L'EFFECTIF DE L'ETABLISSEMENT ET HEURES DE DELEGATION ....</b>	<b>19</b>
<b>Annexe 3 –HEURES DE DELEGATION DU BUREAU ET DES COMMISSIONS C.S.E. et C.S.E.C.....</b>	<b>21</b>
<b>Annexe 4 – MODALITES DE PRISE DES HEURES DE DELEGATION.....</b>	<b>22</b>

## Article I. PREAMBULE

Les parties à la négociation du présent accord ont souhaité définir ensemble la composition et le mode de fonctionnement des instances représentatives du personnel au sein de l'entreprise Primark France SAS en application des dispositions issues de l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 telles que ratifiées par la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018, et ses décrets d'application, relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise.

La direction et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise se sont données comme objectif d'adapter de manière appropriée la représentation du personnel aux nouvelles dispositions légales et réglementaires au regard de l'organisation propre au réseau de magasins de la société et de son siège social.

Elles se sont rencontrées à 5 reprises les 13 février, 14 mars, 28 mars, 19 juin et 05 juillet 2018.

Ces discussions ont abouti au présent accord par lequel les parties conviennent de la mise en place :

- de Comités Sociaux et Economiques d'établissement ;
- de Commissions santé, sécurité et conditions de travail au sein de chaque Comité social et économique d'établissement ;
- d'un Comité Social et Economique Central.

## Article II. CHAMP D'APPLICATION

Les articles L.2316-1 et suivants du code du travail invitent les partenaires sociaux à décliner les comités d'établissement (C.E.) en Comité Social et Economique d'établissement (C.S.E.) ainsi que le Comité Central d'Entreprise (C.C.E.) en Comité Social et Economique Central (C.S.E.C.).

Il est rappelé que dans les entreprises à établissements multiples, les attributions conférées au comité social et économique sont exercées tant par les Comités sociaux économiques d'établissement que par le Comité Social et Economique Central d'entreprise, sur leur périmètre d'intervention respectif.

Dès lors, le présent accord définit les règles en matière de représentation du personnel pour les C.S.E. et le C.S.E.C. devant s'appliquer à l'ensemble des magasins, existant ou à créer et au siège social de la société Primark France SAS.

## Article III. LE COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE D'ETABLISSEMENT

### Section 3.01 MISE EN PLACE DU C.S.E.

Chaque magasin de la société Primark France S.A.S. existant ou à venir à partir de la signature du présent accord et dont l'effectif, calculé selon les dispositions de l'article L.2311-2 du Code du travail, dépasse 11 salariés, constitue un établissement distinct au sein duquel est mis en place un Comité Social et Economique d'Etablissement.

En ce qui concerne l'établissement distinct de Créteil, celui-ci regroupe le magasin de Créteil ainsi que le siège social de la société Primark France, compte tenu de sa localisation à proximité immédiate du magasin.

Il est convenu que chaque magasin de la Société vaut également établissement distinct pour la désignation de délégués syndicaux d'établissement selon les dispositions prévues par le Code du travail.

Les parties conviennent de mettre en place un C.S.E. au sein de chaque magasin concerné de manière simultanée pour les différents groupes déterminés par le présent accord et aux échéances fixées en Annexe 1.

Conformément à ce calendrier, afin que les dates des élections coïncident, les parties conviennent par conséquent de la prorogation des mandats CE, DP et CHSCT pour les établissements de Dijon, Marseille, O'Parinor, Villeneuve la Garenne, Créteil, Lyon, Toulon et Nice (Groupe 1).

### Section 3.02 COMPOSITION du C.S.E.

#### (a) LES MEMBRES DU C.S.E.

Le C.S.E. comprend l'employeur et une délégation du personnel telle que définie ci-après.

L'effectif de l'établissement détermine le nombre de membres titulaires et le nombre de membres suppléants, ainsi que le nombre d'heures de délégation dont ils disposent.

Le nombre de titulaires et suppléants par magasin sera apprécié au moment de chaque élection selon les dispositions légales et réglementaires.

Le nombre de membres titulaires et suppléants C.S.E. figure en Annexe 2 du présent accord.

#### (b) LES REPRESENTANTS SYNDICAUX AU C.S.E.

A l'issue des élections, sous réserve des dispositions applicables dans les établissements de moins de 300 salariés, chaque organisation syndicale représentative dans l'établissement peut désigner un représentant syndical au comité dans les établissements de 50 salariés et plus, conformément aux articles L.2143-22 et L.2314-2 du Code du travail.

Le représentant syndical est choisi parmi les membres du personnel de l'établissement et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité social et économique.

Dans les établissements de moins de 300 salariés, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au C.S.E.

### **Section 3.03 FONCTIONNEMENT DU C.S.E.**

#### **(a) BUREAU**

Les membres du bureau du C.S.E. sont :

- un Secrétaire choisi parmi ses membres élus titulaires,
- un Secrétaire adjoint choisi parmi ses membres élus titulaires ou suppléants,
- un Trésorier choisi parmi ses membres élus titulaires,
- et un Trésorier adjoint choisi parmi ses membres élus titulaires ou suppléants.

Les modalités de fonctionnement de chaque C.S.E. sont précisées dans un accord d'entreprise portant sur le sujet. Ce dernier constituera le règlement intérieur des C.S.E. et du C.S.E.C.

Les fonctions de chaque membre du bureau seront détaillées dans l'accord d'entreprise portant sur les modalités de fonctionnement des C.S.E. et du C.S.E.C.

#### **(b) REUNIONS DU COMITE**

##### *(i) Fréquence des réunions*

Dans les établissements dont l'effectif atteint 300 salariés, le Comité se réunit une fois par mois.

Dans les autres établissements et afin d'instaurer un dialogue social, le CSE se réunit tous les mois au cours des 12 premiers mois de sa création, puis à hauteur d'une réunion tous les 2 mois.

Annuellement, au moins quatre réunions du C.S.E. incluront les sujets relevant de la santé, la sécurité et les conditions de travail.

Des réunions extraordinaires peuvent également être organisées à la demande soit :

- du Président ;
- de la majorité des membres titulaires du Comité ;
- de deux membres du C.S.E. dans le domaine de la santé, sécurité et conditions de travail.

Des réunions extraordinaires sont également organisées à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, ainsi qu'en cas d'événement grave lié à l'activité de l'entreprise, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement ou à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel, sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail.

Les modalités d'organisation des réunions seront obligatoirement détaillées dans l'accord d'entreprise portant sur les « Modalités de fonctionnement des C.S.E. et du C.S.E.C ».

*(ii) Participants aux réunions*

En complément des dispositions légales et réglementaires, participent aux réunions du Comité avec voix consultative :

- le Secrétaire adjoint s'il est membre élu suppléant ;
- le Trésorier adjoint s'il est membre élu suppléant.

**(c) LES COMMISSIONS DU C.S.E.**

*(i) Création et suppression de commissions*

Au sein de chaque C.S.E., les commissions suivantes sont mises en place et ce quel que soit l'effectif de l'établissement :

- une commission d'information et d'aide au logement ;
- une commission santé, sécurité, conditions de travail (C.S.S.C.T.) afin de prendre en compte les spécificités de chaque établissement.

*(ii) Principes généraux*

*Composition des commissions*

Chaque commission est composée de 3 membres, tous membres du Comité.

- Le président de la commission d'information et d'aide au logement est obligatoirement membre élu titulaire du Comité.
- La commission santé, sécurité, conditions de travail est présidée par l'employeur ou son représentant. Parmi les 3 membres, un membre au moins est un représentant du second collège, ou le cas échéant du troisième collège. L'employeur peut se faire assister par des collaborateurs appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du comité. Toutefois, ils ne peuvent pas être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel.

Au sein de la C.S.S.C.T., un Secrétaire est désigné parmi les 3 membres de la commission.

Les membres de chaque commission sont désignés par le C.S.E. par une résolution adoptée à la majorité des membres présents, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du C.S.E. :

- Pour la commission d'information et d'aide au logement, les membres de la commission sont désignés parmi les membres titulaires et suppléants, le nombre de membre suppléant au sein de cette commission étant limité à une personne.
- Pour la commission santé, sécurité, conditions de travail (C.S.S.C.T.), les membres de la commission sont désignés parmi les membres titulaires.

*(iii) Attributions de la commission d'information et d'aide au logement*

Les attributions de cette commission sont les suivantes :

1/ Informer les salariés sur leurs conditions d'accès à la propriété ou à la location d'un logement et les assister dans les démarches nécessaires pour l'obtention des aides financières auxquelles ils peuvent prétendre ;

2/ Recueillir les demandes émanant des collaborateurs et les orienter vers les organismes habilités à collecter la participation des employeurs à l'effort de construction.

*(iv) Attributions de la commission santé, sécurité, conditions de travail*

Dans le cadre des missions que lui délèguent le CSE, cette commission est chargée de l'ensemble des missions relatives à la santé, la sécurité et aux conditions de travail dévolues au C.S.E. au sein duquel elle est désignée.

En vue de contribuer à l'amélioration des conditions de travail, la C.S.S.C.T. :

- a un droit d'accès à l'ensemble des livres, registres et documents non nominatifs obligatoires en matière de santé et sécurité au travail ;
- procède, à intervalles réguliers, à des inspections dans les locaux du magasin;
- peut procéder à des enquêtes en cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ;
- peut mettre en œuvre une procédure d'alerte en cas de danger grave et imminent constaté par l'un de ses membres ou par l'intermédiaire d'un salarié qui a fait jouer son droit de retrait ;
- procède à l'analyse des risques professionnels et conditions de travail auxquels peuvent être exposés les travailleurs de l'établissement.

La C.S.S.C.T. émet des recommandations auprès du CSE sur les sujets relevant des domaines de la santé, sécurité et conditions de travail.

Conformément aux dispositions légales, le C.S.E. conserve ses attributions consultatives en matière de santé, sécurité et conditions de travail. Le C.S.E. reste également seul compétent pour décider de tout recours à un expert.

Cette commission se réunit une fois par trimestre, à l'exception des réunions extraordinaires. Ces réunions ont pour objet de préparer les réunions de chaque C.S.E. dédiées en partie ou en totalité aux questions relevant du champ de compétences de la commission.

**(d) LES MOYENS DU C.S.E.**

*(i) Temps passé en réunion*

Ne sont pas déduits du crédit d'heures de délégation prévues à l'**Annexe 2** du présent accord :

- le temps passé en réunion avec l'employeur,
- le temps passé aux enquêtes menées après un accident grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave,
- le temps passé à la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment lors de la mise en œuvre de la procédure d'alerte en cas de danger grave et imminent ;
- ainsi que le temps passé aux réunions des commissions du CSE dans la limite de 56 heures par an quel que soit les effectifs de l'établissement.

*(ii) Heures de délégation*

Les heures de délégation dont disposent les membres titulaires au sein de chaque C.S.E. sont fixées en **Annexe 2** et ce, dans le cadre des dispositions prévues à l'article R.2315-5 du code du travail.

En complément des heures de délégation attribuées aux membres titulaires de chaque C.S.E., des heures de délégation sont attribuées à certains membres du C.S.E. en fonction des responsabilités prises au sein de cette instance. Ces heures sont fixées en **Annexe 3** du présent accord.

Les modalités de prise des heures de délégation figurent en **Annexe 4** du présent accord.

*(iii) Budgets des CSE*

*Dévolution des biens et subventions des comités d'établissement*

Les parties conviennent que le patrimoine des anciens comités d'établissement sera dévolu aux nouveaux CSE d'établissement conformément à l'article 9 de l'ordonnance du 22 septembre 2017 n° 2017-1386 modifié par l'ordonnance rectificative n° 2017-1718 du 20 décembre 2017.

En application des dispositions de l'article R.2325-15 du code du travail, les membres de chaque comité d'établissement rendront compte au nouveau comité de leur gestion, y compris des attributions économiques et des activités sociales et culturelles du comité. Ils remettront aux nouveaux membres tous documents concernant l'administration et l'activité du comité.

A cet effet, lors de la première réunion du C.S.E., les membres du bureau du précédent comité d'établissement seront invités à cette réunion et présenteront un bilan des comptes du CE.

*Subvention de fonctionnement*

Conformément à l'article L 2315-61 du Code du travail, la direction verse au Comité une subvention de fonctionnement.

Au jour de la signature du présent accord, cette subvention est égale à 0,22% de la masse annuelle des salaires bruts de l'établissement.

La subvention de fonctionnement est versée par fractions au plus tard :

- Pour le 1<sup>er</sup> versement, la 2<sup>ème</sup> quinzaine du mois de janvier ;
- Pour le 2<sup>ème</sup> versement, la 1<sup>ère</sup> quinzaine du mois d'avril ;
- Pour le 3<sup>ème</sup> versement, la 1<sup>ère</sup> quinzaine du mois de juillet ;
- Pour le 4<sup>ème</sup> versement, la 1<sup>ère</sup> quinzaine du mois d'octobre.

Chaque fraction correspond à 25% de l'estimation de la subvention totale et, une régularisation est opérée une fois la masse salariale de l'établissement connue. Le versement s'opère par un virement sur le compte du C.S.E.

Il est précisé que la masse salariale servant de base d'assiette pour le calcul de la subvention de fonctionnement du C.S.E. correspond à la ligne comptable 641 à l'exception des sommes qui correspondent à la rémunération des dirigeants sociaux, à des remboursements de frais, ainsi que celles qui, hormis les indemnités légales et conventionnelles de licenciement, de retraite et de préavis, sont dues au titre de la rupture du contrat de travail.

## *Subvention des Activités Sociales et Culturelles*

Une subvention est versée chaque année par la direction pour financer les activités sociales et culturelles du comité social et économique.

Au jour de la signature du présent accord, cette subvention est égale à 0,50% de la masse des salaires bruts de l'établissement.

Cette subvention est versée selon les mêmes modalités que la subvention de fonctionnement.

La masse salariale brute servant de base d'assiette est définie de la même manière à celle servant de base au calcul de la subvention de fonctionnement ci-dessus.

### *(iv) Formation*

- **Formation économique des membres C.S.E.**

En lieu et place des dispositions de l'article L.2145-11 du code du travail, les membres titulaires du CSE élus pour la première fois et la direction de l'établissement bénéficient d'un stage de formation économique d'une durée de 5 jours.

La durée de cette formation ne s'imputera pas sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale prévue aux articles L. 2145-5 et suivants du code du travail.

Cette formation, à l'initiative de l'entreprise, aura pour finalité de délivrer, auprès des membres du C.S.E. et de la Direction de l'établissement, les mêmes bases de connaissances, d'organisation et de fonctionnement du C.S.E.

L'organisation de cette formation et son financement sont pris en charge par la direction de l'établissement (formation, frais d'hébergement et de transports éventuels).

Le temps consacré aux formations économiques est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des heures de délégation.

- **Formation santé, sécurité et conditions de travail**

Conformément aux dispositions des articles R. 2315-9 et suivants du code du travail, les membres de la délégation du personnel du CSE bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

La formation santé et sécurité prévue l'article L. 2315-18 du code du travail, est organisée sur une durée minimale de :

- 5 jours dans les établissements d'au moins 300 salariés ;
- 3 jours dans les établissements de moins de 300 salariés.

Conformément à l'article R. 2315-18 du Code du travail, ce congé de formation est pris en une seule fois à moins que le bénéficiaire et l'employeur ne décident d'un commun accord qu'il le sera en deux fois.

Le financement de la formation santé et sécurité est pris en charge par l'employeur dans les conditions prévues par les articles R. 2315-20 et suivants du Code du travail.

*(v) Recours à un expert*

Le recours à une expertise doit être mis à l'ordre du jour d'une réunion plénière du C.S.E. et voté à la majorité des membres présents à cette réunion.  
L'employeur ne participe pas au vote sur ce sujet.

Il est précisé que lorsque le C.S.E. décide du recours à l'expertise, les frais occasionnés sont pris en charge par le CSE à hauteur de 20 % sur son budget de fonctionnement, et par l'employeur, à hauteur de 80 %, concernant :

- les consultations ponctuelles hors celles prises en charge par l'employeur (c'est-à-dire hors licenciements économiques collectifs, risque grave, et dans le cadre de la recherche d'un repreneur),
- les expertises libres,

en application des articles L. 2315-80 et L. 2315-81 du code du travail.

## Article IV. LE COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE CENTRAL

Un Comité social et économique central (C.S.E.C.) est constitué au sein de la société Primark France S.A.S. en remplacement du Comité Central d'Entreprise (C.C.E.) auquel il se substitue à compter de la mise en place de C.S.E. au sein de l'ensemble des magasins remplissant les conditions pour sa mise en place, soit au plus tard le 31 décembre 2019.

### Section 4.01 COMPOSITION DU C.S.E.C.

#### (a) LES MEMBRES DU C.S.E.C.

Le C.S.E.C. comprend l'employeur et une délégation du personnel telle que définie ci-après.

Le nombre de membres de la délégation du personnel au sein du C.S.E.C. est déterminé comme suit : 1 membre titulaire et 1 membre suppléant désignés au sein de chaque C.S.E. d'établissement.

Dès lors qu'un ou plusieurs établissements distincts de l'entreprise constituent trois collèges électoraux en application de l'article L. 2324-11 du code du travail (collège ingénieurs et cadres), au moins un siège de membre titulaire et un siège de membre suppléant du C.S.E.C., tous établissements confondus, devront être réservés à des élus appartenant à la catégorie des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification.

Les parties conviennent que le membre titulaire et, le cas échéant, le membre suppléant auxquels reviendront les sièges réservés aux cadres devront être élus par le C.S.E. dont l'établissement compte le plus de collaborateurs appartenant à cette catégorie.

Ces sièges seront attribués en plus du siège titulaire et du siège suppléant C.S.E.C. du collège employés au sein du C.S.E. concerné.

En cas de carence au sein du collège cadres dans l'ensemble des établissements, ces sièges resteront vacants et ne pourront pas être occupés par un élu.

Les parties conviennent également qu'au moins un siège de membre titulaire et un siège de membre suppléant du C.S.E.C., tous établissements confondus, devront être réservés à des élus appartenant à la catégorie des agents de maîtrise.

De la même manière, au moins un siège de membre titulaire et un siège de membre suppléant du C.S.E.C., tous établissements confondus, devront être réservés à des élus appartenant à la catégorie des Employés.

### Section 4.02 FONCTIONNEMENT DU C.S.E.C.

#### (a) BUREAU

Les membres du bureau du C.S.E.C. sont :

- un Secrétaire choisi parmi ses membres élus titulaires,
- un Secrétaire adjoint choisi parmi ses membres élus titulaires ou suppléants,
- un Trésorier choisi parmi ses membres élus titulaires,
- et un Trésorier adjoint choisi parmi ses membres élus titulaires ou suppléants.

SSA JS

Ils sont obligatoirement issus de C.S.E. distincts.

Les fonctions de chaque membre du bureau seront détaillées dans l'accord d'entreprise portant sur les modalités de fonctionnement des C.S.E. et du C.S.E.C.

## **(b) REUNIONS DU COMITE**

### *(i) Fréquence des réunions*

Le Comité se réunit au minimum deux fois par année civile dans le cadre de réunions ordinaires sur convocation du Président.

Les parties conviennent que la Direction s'efforcera de réunir le C.S.E.C. 4 fois par année civile.

Le Comité peut également se réunir en séance extraordinaire à la demande de son Président ou de la majorité de ses membres.

Les modalités d'organisations des réunions seront obligatoirement détaillées dans l'accord d'entreprise portant sur les modalités de fonctionnement des C.S.E. et du C.S.E.C.

### *(ii) Réunions sous forme de visio-conférence*

Avec l'accord du Secrétaire après information à l'ensemble des membres, des réunions sous forme de visio-conférence peuvent être organisées :

- Lorsque l'ordre du jour de la réunion consiste en la présentation d'informations :
  - o Ne nécessitant pas la consultation de l'instance lors de cette réunion ;
  - o Nécessitant ensuite la mise en œuvre d'une procédure d'information-consultation de l'instance.
- Lorsque l'ordre du jour de la réunion consiste en la consultation de l'instance après information de celle-ci lors d'une précédente séance, si les délais le nécessitent. Les modalités de vote devront garantir l'anonymat des votants.

A l'issue de cette réunion, un compte-rendu sera établi par le Secrétaire du Comité et transmis à l'ensemble des membres.

### *(iii) Participants aux réunions*

En complément des dispositions légales et réglementaires, participent aux réunions du Comité avec voix consultative :

- le Secrétaire adjoint s'il est membre élu suppléant ;
- le Trésorier adjoint s'il est membre élu suppléant.

## (c) LES COMMISSIONS DU C.S.E.C.

### (i) Création et suppression de commissions

Au sein du C.S.E.C., les commissions suivantes sont mises en place :

- une commission économique ;
- une commission Formation ;
- une commission de l'égalité professionnelle/Bilan social (BDES) ;
- une commission santé, sécurité, conditions de travail centrale (C.S.S.C.T.C.).

### (ii) Principes généraux

#### Composition des commissions

Chaque commission est composée de 3 membres, tous membres du Comité.

Au moins un membre de la commission Economique appartient à la catégorie des cadres. Toutefois, la commission économique et la commission santé, sécurité, conditions de travail centrale sont présidées par l'employeur ou son représentant.

Les membres de chaque commission sont désignés par le C.S.E.C. par une résolution adoptée à la majorité des membres présents, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du C.S.E.C. :

- Pour l'ensemble des commissions C.S.E.C., en dehors de la commission santé, sécurité, conditions de travail central (C.S.S.C.T.C.), les membres de la commission sont désignés parmi les membres titulaires et suppléants, le nombre de membre suppléant au sein de chacune de ces commissions étant limité à une personne.
- Pour la commission santé, sécurité, conditions de travail central (C.S.S.C.T.C.), les membres de la commission sont désignés parmi les membres titulaires. Au sein de cette commission, un Secrétaire est désigné parmi ses membres.

### (iii) Attributions et compte-rendu des travaux des commissions

Les attributions de chaque commission sont les suivantes :

COMMISSIONS	ATTRIBUTIONS	NOMBRE DE REUNIONS
<b>Economique</b>	Etude des documents économiques et financiers recueillis par le CSEC et toute question que ce dernier lui soumet	2 par an
<b>Formation</b>	1/ Préparer les délibérations du comité dans les domaines qui relèvent de sa compétence pour les consultations récurrentes sur les orientations	2 par an

	stratégiques et la politique sociale de l'entreprise ; 2/ Etudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine ; 3/ Etudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des travailleurs handicapés.	
<b>Commission de l'égalité professionnelle / Bilan social (BDES)</b>	Préparer les délibérations du comité relatives à la consultation récurrente sur la politique sociale de l'entreprise, dans les domaines qui relèvent de sa compétence.	1 par an
<b>Commission Santé, Sécurité, Conditions de Travail Centrale</b>	<p>Dans le cadre des missions que lui délèguent le CSEC, émettre des recommandations auprès du C.S.E.C lorsque l'employeur est amené à consulter ce Comité sur un projet commun à plusieurs établissements soit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- un projet d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, et notamment toute transformation importante des postes de travail ;</li> <li>- un projet d'introduction de nouvelles technologies ;</li> <li>- le plan d'adaptation établi lors de la mise en œuvre de mutations technologiques importantes et rapides.</li> </ul> <p>Conformément aux dispositions légales, le C.S.E. conserve ses attributions consultatives en matière de santé, sécurité et conditions de travail. Le C.S.E. reste également seul compétent pour décider de tout recours à un expert.</p>	A déterminer pour chaque projet entre l'employeur et le C.S.E.C.

Le résultat des travaux de chaque commission est communiqué au Comité sous la forme d'un compte-rendu écrit au plus tard 8 jours avant la réunion plénière suivante.

Le Président de chaque commission fait lecture de ce compte rendu écrit des travaux de la commission qu'il préside à toute réunion où cette question a été inscrite à l'ordre du jour.

Dans le cadre du C.S.S.C.T.C., cette lecture est réalisée par le Secrétaire de la commission.

#### (d) LES MOYENS DU C.S.E.C.

##### (i) Heures de délégation

Des heures de délégation sont attribuées à certains membres du C.S.E.C. en fonction des responsabilités prises au sein de cette instance. Ces heures sont fixées en **Annexe 3** du présent accord.

Les modalités de prise des heures de délégation figurent en **Annexe 4** du présent accord.

(ii) *Recours à un expert*

Le recours à une expertise doit être mis à l'ordre du jour d'une réunion plénière du C.S.E.C. et voté à la majorité des membres présents à cette réunion.

Il est précisé que lorsque le C.S.E.C. décide du recours à l'expertise, les frais d'expertise sont pris en charge par le CSEC, sur son budget de fonctionnement, à hauteur de 20 %, et par l'employeur, à hauteur de 80 %, concernant :

- la consultation sur les orientations stratégiques ;
- les consultations ponctuelles hors celles prises en charge par l'employeur (c'est-à-dire hors licenciements économiques collectifs, risque grave, et dans le cadre de la recherche d'un repreneur),
- les expertises libres telles que prévues à l'article L. 2315-81 du code du travail.

## **Article V. DISPOSITIONS FINALES**

### **Section 5.01 COMMISSION DE SUIVI**

Une commission de suivi composée de deux représentants de chaque organisation syndicale signataire du présent accord et de deux représentants de la direction se réunira une fois par an à l'initiative de la direction de la société. Elle sera chargée d'étudier les modalités pratiques d'application du présent accord et proposera, le cas échéant, des adaptations.

Le CSEC sera informé des travaux de la commission de suivi.

### **Section 5.02 PRISE D'EFFET ET DUREE**

Les dispositions du présent accord, entreront en vigueur à compter de sa signature.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2021.

Les parties signataires au présent accord conviennent de se rencontrer au cours de l'année 2021 afin de rediscuter les dispositions du présent accord.

### **Section 5.03 REVISION**

Le présent accord pourra faire l'objet de révision par l'employeur et les organisations syndicales de salariés signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement, conformément aux dispositions des articles L 2261-7 et L 2261-8 du Code du travail. Toute demande de révision, obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle, sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de 3 mois à partir de l'envoi de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision. Les dispositions, objet de la demande de révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant.

En outre, en cas d'évolution législative ou conventionnelle susceptible de remettre en cause tout ou partie des dispositions du présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir à nouveau, dans un délai de 3 mois après la publication de ces textes, afin d'adapter lesdites dispositions.

## Section 5.04 DIFFUSION

Dès sa conclusion, le présent accord sera, à la diligence de l'entreprise, déposé à la Direccte en deux exemplaires, dont une version sur support papier, signées des parties et une version sur support électronique.

L'entreprise en déposera un exemplaire au Greffe du Conseil des Prud'hommes de Créteil.

Le présent accord sera publié par la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) dans la base nationale de données des accords collectifs.

Fait à Créteil, le .....25/2.....2019

Pour les organisations syndicales :

C.F.D.T. – Mr Samuel JOVIGNOT



C.G.T. – Mme Cathy VINCIGUERRA

Pour l'Entreprise :



## Annexe 1 – CALENDRIER DE DESIGNATION DES C.S.E. AU SEIN DE LA SOCIETE PRIMARK France SAS

Numéro de groupe	Magasins	Date de fin des mandats	1er tour élections CSE	2ème tour élections CSE	Fin des mandats
<b>1</b>	DIJON	15 avril 2019	<b>10-11-12 novembre 2019</b>	<b>24-25-26 novembre 2019</b>	<b>4 ans</b>
	MARSEILLE	15 avril 2019			
	O PARINOR	18 avril 2019			
	VILLENEUVE LA GARENNE	18 juin 2019			
	CRETEIL	18 juin 2019			
	LYON	19 juin 2019			
	TOULON	23 juin 2019			
	NICE	30 juin 2019			
	TOULOUSE <i>ouverture 17/10/18</i>	1ères élections			
<b>2</b>	EVRY	31 mars 2022	dans les 15 jours qui précèdent l'expiration des mandats en cours	J+14 après le 1er tour au maximum	<b>31 mars 2022</b>
	LILLE	31 mars 2022			
	VAL D'EUROPE <i>ouverture 07/9/17</i>	1ères élections	<b>avril/mai 2019</b>	<b>avril/mai 2019</b>	
	LE HAVRE <i>ouverture 21/2/18</i>	1ères élections			
	METZ <i>ouverture 21/3/18</i>	1ères élections			

## Annexe 2 – NOMBRE DE MEMBRES TITULAIRES ET SUPPLEANTS C.S.E. EN FONCTION DE L'EFFECTIF DE L'ETABLISSEMENT ET HEURES DE DELEGATION

Effectif de l'établissement (Art. L. 1111-2 et suivants du Code du travail)	<u>nombre de titulaires</u>	<u>nombre de suppléants</u>	heures délégation par mois et par titulaire
<b>11 à moins de 25</b>	1	1	10
de 25 à moins de 50	2	2	10
<b>de 50 à moins de 75</b>	4	4	18
de 75 à moins de 100	5	5	19
<b>de 100 à moins de 125</b>	6	6	21
de 125 à moins de 150	7	7	21
<b>de 150 à moins de 175</b>	8	8	21
de 175 à moins de 200	9	9	21
<b>de 200 à moins de 250</b>	10	10	22
de 250 à moins de 300	11	11	22
<b>de 300 à moins de 400</b>	11	11	22
de 400 à moins de 500	12	12	22
<b>de 500 à moins de 600</b>	13	13	24
de 600 à moins de 700	14	14	24
<b>de 700 à moins de 800</b>	14	14	24
de 800 à moins de 900	15	15	24
<b>de 900 à moins de 1.000</b>	16	16	24
de 1.000 à moins de 1.250	17	17	24
<b>de 1.250 à moins de 1.500</b>	18	18	24

### Mise en place d'une enveloppe d'heures de délégation supplémentaire par organisation syndicale représentative

Une enveloppe de 120 heures de délégation par année civile (du 01/01 au 31/12), non reportable sur l'année suivante, est mise en place par organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise.

Ces heures seront attribuées, au choix du délégué syndical central, à des membres titulaires ou suppléants de C.S.E.

Préalablement à la prise de ces heures, chaque délégué syndical central informera la direction du nombre d'heures attribuées par membre C.S.E. bénéficiaire en précisant leurs nom et prénom.

## **Nombre d'élus C.S.E.**

Le protocole préélectoral peut prévoir un nombre d'élus inférieurs à celui fixé à l'article R. 2314-1 du Code du travail, si le volume global des heures de délégation, au sein de chaque collège, est au moins égal à celui résultant des dépositions légales relatives à l'effectif de l'entreprise.

Il sera donc possible de prévoir une diminution du nombre de membres dès lors que cette diminution se traduit par une augmentation équivalente du volume d'heures de délégation.

**Annexe 3 –HEURES DE DELEGATION DU BUREAU ET DES COMMISSIONS C.S.E. et C.S.E.C.**

	<b>CSE</b>	<b>CSEC</b>
<b>Secrétaire</b>	7 heures par mois	7 heures par réunion
<b>Trésorier</b>	7 heures par mois	En cas de budget attribué au CSEC, 7 heures par réunion
<b>Représentant syndical au CSE (établissement &gt; 501 salariés)</b>	20 heures par mois	
<b>Commission d'information et d'aide au logement</b>	20 heures par an	
<b>Commission économique</b>		40 heures par an
<b>Commission égalité Pro/bilan social</b>		14 heures par an
<b>Commission formation</b>		14 heures par an
<b>Commission Santé, Sécurité et Conditions de travail</b>	5 heures par mois si effectif ≤ 500 salariés*  10 heures par mois si effectif >500 salariés et ≤700 salariés*  15 heures par mois si effectif >700 salariés*	

\*Effectif CDI et CDD inscrits au 31/12 de l'année précédant l'élection CSE, crédit d'heures applicable au 01/02

## **Annexe 4 – MODALITES DE PRISE DES HEURES DE DELEGATION**

### **Principe**

La prise d'heures de délégation doit obligatoirement faire l'objet, de la part du salarié, d'une information préalable auprès de son responsable hiérarchique.

En l'absence de ce dernier, l'information est donnée au service des ressources humaines du magasin.

Afin de permettre à la Direction du magasin de s'organiser au mieux, chaque salarié concerné donnera cette information au plus tôt. Chaque salarié remettra alors le document « prise d'heures de délégation » ci-après et s'efforcera de donner l'heure estimée de fin de la délégation. L'heure réelle de fin de délégation devra faire l'objet d'une information dans les 48 heures suivant la prise de ces heures.

Par exception, si le représentant du personnel est dans l'impossibilité d'informer la direction préalablement à la prise d'heures de délégation, il disposera alors de 48 heures au plus tard pour en informer le service des ressources humaines.

En cas de report ou de répartition du crédit d'heures, le membre du C.S.E. doit informer l'employeur au moins huit jours avant la date prévue de leur utilisation, par écrit.

### **Modalités de suivi**

Lorsqu'il est présent sur son lieu de travail, chaque salarié « dépointera » avant de prendre des heures de délégation, quelle qu'en soit la durée, puis « repointera » avant de reprendre son poste.

Afin d'assurer le suivi de la prise des heures de délégation, chaque membre du C.S.E. complètera le document « Prise d'heures de délégation » qui fera l'objet d'une inscription sur un registre « Heures de délégation ».

Celui-ci est disponible au service des ressources humaines du magasin.

Pour rappel, les heures de délégation peuvent se situer pendant le temps de travail sauf si les circonstances le nécessitent, notamment sur des jours fériés et dimanches, à condition toutefois qu'elles soient utilisées conformément à la mission du représentant du personnel.

### **Cumul du crédit d'heures**

Le crédit d'heures attribué aux membres du C.S.E., du C.S.E. central et aux représentants syndicaux peut être utilisé cumulativement dans la limite de 12 mois glissant et dans la limite d'une fois et demie le crédit d'heures dont il dispose.

- Un membre du C.S.E. peut donc reporter le crédit d'heures qu'il n'a pas utilisé en tant que membre titulaire sur le mois suivant.
- Les membres du C.S.E. peuvent également reporter entre eux les heures de délégation non utilisées sur le mois suivant.

Chaque début de mois, il sera établi, par la direction, un bilan des heures de délégation et ce, par membre et par CSE.

SSA JS

## **Répartition possible du crédit d'heures entre élus au C.S.E.**

Les heures non utilisées d'un titulaire C.S.E. pourront être réparties sur le mois en cours auprès des autres membres titulaires et suppléants du même C.S.E. si tel est le souhait du membre titulaire.

L'éventuel report ne peut pas conduire un membre titulaire C.S.E. à utiliser dans le mois plus d'une fois et demie le crédit d'heures dont il bénéficie habituellement. Un membre suppléant C.S.E. ne peut pas disposer de plus d'heures de délégation mensuelles qu'un membre titulaire.

Cette répartition ne peut se faire qu'entre les membres du CSE et non avec les représentants syndicaux au CSE.

## **Cas particulier des salariés à temps partiel**

### **Article L. 3123-14 du Code du travail**

Le temps de travail mensuel d'un salarié à temps partiel ne peut être réduit de plus d'un tiers par l'utilisation du crédit d'heures auquel il peut prétendre pour l'exercice des mandats détenus par lui au sein d'une entreprise.

Le solde éventuel de ce crédit d'heures payées peut être utilisé en dehors des heures de travail de l'intéressé.

## **Cas particulier des salariés au forfait jours**

### **Articles R. 2315-3 et R. 2315-4 du Code du travail**

Le crédit d'heures est regroupé en demi-journées qui viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle du salarié.

Une demi-journée correspond à quatre heures de mandat.

Lorsque le crédit d'heures ou la fraction du crédit d'heures restant est inférieur à quatre heures, les salariés qui en bénéficient au titre des heures additionnées sur l'année prévues à l'article R. 2314-1 dispose d'une demi-journée qui vient en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle du salarié.

## PRISE D'HEURES DE DELEGATION

MAGASIN :

NOM :

PRÉNOM :

Matricule :

MOIS / ANNÉE :

**NOMBRE MENSUEL D'HEURES DE DÉLÉGATION :**

DATE	HEURE DE DÉBUT DE LA DÉLÉGATION	HEURE ESTIMÉE DE FIN DE LA DÉLÉGATION	HEURE REELLE DE FIN DE LA DÉLÉGATION	TOTAL PRISE EN HEURES	HEURES RESTANTES	SIGNATURE

### ATTRIBUTION DU SOLDE D'HEURES NON PRISES :

NOM et PRENOM du BENEFICIAIRE

Signature