

## ACCORD CONCERNANT LA CONSTITUTION ET LE FONCTIONNEMENT DU COMITE EUROPEEN DE DIALOGUE SOCIAL DU CLUB MEDITERRANEE

### PREAMBULE :

Le 18 Septembre 1996 était signé entre la Direction du Club Méditerranée, Société anonyme française mère du Groupe Club Méditerranée et les Organisations syndicales tant européenne (SETA-UITA affiliée à la C.E.S.) que nationales (France : C.F.D.T., C.G.T.-F.O., S.I.P.C.M., Italie : U.I.L.-T.U.C.S., FISASCAT-C.I.S.L., FILCAMS-C.G.I.L.), un accord d'anticipation dans le cadre de l'article 13 de la Directive européenne n° 94/45 du 22 Septembre 1994 concernant le Comité d'Entreprise européen.

Cet accord était conclu pour une durée déterminée de 3 ans prenant fin le 18 Septembre 1999 et prévoyait qu'après un bilan des conditions de fonctionnement du Comité européen pendant ces 3 années, les parties décideraient de la reconduction éventuelle de l'accord, révisé si nécessaire.

C'est dans ce cadre que les parties signataires se sont rencontrées et ont constaté les effets positifs de la création et du fonctionnement de cette instance supranationale de dialogue social sur l'information de l'ensemble des salariés employés en Union Européenne sur les activités et la stratégie du Groupe ainsi que sur le développement des échanges entre la Direction du Groupe et les Représentants de ces salariés.

En conséquence, elles ont convenu de renouveler, pour une durée indéterminée, les dispositions de cet accord du 18 Septembre 1996 en y apportant quelques précisions ou modifications jugées nécessaires compte tenu du bilan effectué du fonctionnement de l'instance européenne et de l'évolution des structures et du périmètre du Groupe dans les différents pays de l'Union Européenne.

Le présent accord reprend donc, avec quelques modifications et ajouts celui du 18 Septembre 1996.

Il est ouvert à la signature de toute autre organisation syndicale représentative dans l'une ou plusieurs des Sociétés européennes du Groupe.

CC  
E G M  
D E C A

## ARTICLE 1er : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord couvre l'ensemble des Etablissements et Sociétés du Groupe Club Méditerranée situés sur le territoire de l'Union Européenne et ce, quelque soit l'effectif des filiales concernées.

Le Comité Européen de Dialogue Social a donc vocation à représenter tous les salariés de ces sociétés. Toutefois, seuls les Etats membres sur le territoire desquels sont employés au moins 100 salariés en effectif durant la saison ont vocation à disposer de sièges au sein du Comité européen.

## ARTICLE 2 : COMPOSITION DU COMITE

- Le Comité Européen de Dialogue Social comprend :
  - d'une part, le Président de la Société Club Méditerranée S.A., ou son Représentant, qui préside le Comité.

Le Président peut être assisté de tous collaborateurs du Groupe dont il juge la participation utile.

- et d'autre part,
  - de 15 Représentants du personnel des Sociétés mentionnées à l'article 1er du présent accord et d'un Représentant du SETA-UITA.

- Répartition des Sièges des Représentants du Personnel :

La répartition par pays des 15 sièges des Représentants du Personnel est fixée, compte tenu des effectifs employés dans chaque pays, de la façon suivante :

- 7 représentants pour la France
- 3 représentants pour l'Italie
- 2 représentants pour l'Espagne
- 2 représentants pour la Grèce
- 1 représentant pour le Portugal.

CC

ED  
DE  
VIA

Cette répartition est fixée pour une durée de 4 ans tacitement renouvelable pour une même durée.

Dans le cas de changements significatifs de la structure ou des effectifs européens du Groupe, les parties signataires peuvent la modifier d'un commun accord par voie d'avenant conclu avant l'issue de la période de 4 ans considérée.

Dans chaque pays, il sera désigné autant de Représentants suppléants que de Représentants titulaires étant précisé que les Représentants suppléants sont appelés à remplacer les titulaires aux différentes réunions en cas d'empêchement temporaire ou définitif et qu'ils ne peuvent y être présents que dans ce cas.

Par ailleurs, dans l'hypothèse où une décision de nature transnationale entrant dans le champ de compétence du Comité européen serait de nature à avoir des effets sur les salariés employés dans un pays européen non représenté au Comité européen du fait de son effectif (cf. article Ier), un représentant des salariés concernés pourra participer à la (ou aux) réunions du Comité ou du Bureau de liaison du Comité consacrées à ce sujet. Les modalités de désignation de ce représentant seront décidées, après consultation du Secrétaire du Comité européen.

- Modalités de désignation des Représentants du Personnel

. Les Représentants du Personnel doivent obligatoirement être membres du personnel d'une des entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord.

Ils doivent également détenir un mandat électif ou syndical au sein d'une entreprise.

La perte du mandat électif ou syndical dans le pays entraîne la perte du mandat de membre du Comité Européen.

. Les Représentants du Personnel français sont nommés par les Organisations syndicales représentatives françaises parmi leurs élus aux Comités d'Entreprise ou d'Etablissement ou leurs Représentants syndicaux désignés, la répartition des sièges entre les Organisations syndicales étant fixée pour une durée de 4 ans, en fonction de la représentativité constatée aux dernières élections des Comités d'Entreprise ou d'Etablissement, par voie d'accord collectif conclu entre la Direction de la Société-mère Club Méditerranée S.A. et les Organisations syndicales.

Les noms des Représentants titulaires et suppléants désignés sont notifiés par courrier des Organisations syndicales adressé à la Direction des Ressources Humaines de la Société Club Méditerranée S.A.

. Dans chacun des autres pays européens concernés, les Représentants du Personnel sont également nommés par les Organisations syndicales représentatives parmi leurs élus ou leurs Représentants syndicaux dans les différentes sociétés concernées.

CC  
ED  
DE

La répartition des Sièges entre les Organisations syndicales est fixée pour une durée de 4 ans, en fonction de la représentativité de ces Organisations dans les sociétés concernées et des usages nationaux, par voie d'accord conclu entre la Direction du pays concerné et les Organisations syndicales.

. Dans l'hypothèse où, dans un pays, un accord unanime ne pourrait être trouvé dans un délai d'un mois suivant la signature du présent accord (ou, postérieurement, dans le délai d'un mois suivant la fin de la période de 4 ans d'application de l'accord national considéré) sur cette répartition des Sièges en vue de la désignation des Représentants du pays au Comité européen, ce sont les règles et modalités fixées par la loi de transposition de la Directive européenne en vigueur dans le pays considéré qui seraient appliquées, tout litige éventuel sur cette application devant par ailleurs faire l'objet d'une discussion au sein du Bureau de liaison du Comité européen.

Les noms des Représentants titulaires et suppléants désignés dans chaque pays, sont notifiés par courrier des Organisations syndicales adressé à la Direction de pays concernée dans un délai de deux mois après la signature de l'accord.

- Durée du mandat des Représentants du Personnel au Comité européen.

Les Représentants du Personnel sont désignés pour la durée de 4 ans correspondant à la durée de l'accord de répartition des Sièges conclu dans le pays tel que prévu ci-dessus. Leur mandat prend fin automatiquement à l'issue de cette durée. Toutefois, il peut prendre fin avant l'expiration de cette durée en cas de perte du mandat électif ou syndical dans le pays ou changement de désignation par l'organisation syndicale concernée avant l'issue de ces 4 ans.

### **ARTICLE 3 : NATURE ET OBJET DU COMITE**

. Le Comité européen est une instance d'information, de réflexion et de consultation à l'échelon communautaire, le terme de "consultation" s'entendant comme l'organisation d'un échange de vues et l'établissement d'un dialogue, sans que cela suppose systématiquement une antériorité par rapport aux décisions que le Groupe est amené à prendre /et ce, conformément à la Directive européenne et à la loi française de transposition que les parties conviennent de prendre pour référence sur ce point.

. Les domaines abordés sont notamment :

- La structure et l'organisation du Groupe, et les changements substantiels qui peuvent les affecter.
- La situation économique et financière du Groupe, ses perspectives stratégiques et ses plans d'investissement.
- La situation de l'emploi et les évolutions probables ainsi que les orientations générales de la formation professionnelle et l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

cc  
EJ  
M - E

- L'introduction de nouvelles méthodes de travail.
- La réduction de taille ou la fermeture d'établissements et les licenciements collectifs.

D'autres thèmes pourront être abordés éventuellement en accord entre le Président et le Secrétaire du Comité européen.

Le Comité étant une instance supranationale ayant une compétence à l'échelon européen, seules les questions entrant dans les domaines indiqués ci-dessus et ayant une incidence transnationale, c'est-à-dire concernant au moins deux des établissements ou entreprises du Groupe situés dans des Etats membres différents, sont du ressort du Comité européen. Toutefois, une information sur un thème concernant un seul Etat pourra être prévue si la Direction du Groupe le juge opportun et en accord avec le Secrétaire du Comité européen.

Le rôle du Comité européen est à la fois distinct et complémentaire de celui des instances des Représentations du Personnel pouvant exister au niveau de chaque Société européenne du Groupe.

En aucun cas, il ne peut se substituer à ces instances ni empiéter sur leur domaine de compétence.

#### **ARTICLE 4 : FONCTIONNEMENT**

##### ***Organisation, Bureau***

Un Bureau de liaison est constitué au sein du Comité européen. Il est composé du Représentant du SETA-UITA et de trois autres membres du Comité élus par lui en son sein à la majorité des voix.

L'un des membres de ce Bureau est élu par le Comité à la majorité des voix en qualité de Secrétaire du Comité.

Le Secrétaire a en particulier pour mission d'assurer l'animation de la réunion préparatoire et de préparer l'ordre du jour avec le Président. Il est le correspondant de la Direction pour tout ce qui concerne le Comité.

##### ***Périodicité des réunions***

Le Comité européen se réunit une fois par an sur convocation de son Président (pendant l'intersaison Hiver/Eté en Mai).

D'autre part, le Bureau de liaison se réunit une fois par an avec le Président (pendant l'intersaison Eté/Hiver en Octobre/Novembre).

De plus, si des circonstances exceptionnelles le justifient, une réunion supplémentaire du Bureau de liaison pourra être convoquée au cours de la même année en accord entre le Président et le Secrétaire du Comité.

ce  
ED  
DE

Lorsque la réunion du Bureau de liaison comporte à son ordre du jour une question concernant directement les salariés d'un pays non représenté au sein de ce Bureau, un membre du Comité européen de ce pays, sollicité par le Secrétaire du Comité, sera convoqué à la réunion.

A l'occasion de chaque réunion plénière, les membres du Comité pourront tenir, la veille, une réunion préparatoire.

### ***Ordre du jour***

L'ordre du jour est arrêté par le Président en accord avec le Secrétaire du Comité et communiqué aux membres deux semaines au moins avant la séance (sauf circonstances exceptionnelles justifiant une réunion du Bureau de liaison. Dans ce cas, le délai minimal est ramené à 8 jours).

### ***Compte rendu de réunion***

Le compte rendu de la réunion plénière ou du Bureau de liaison est établi en français par la Direction des Ressources Humaines du Groupe.

Il est diffusé aux membres du Comité, ainsi qu'une traduction dans leur langue, par les soins de la Direction des Ressources Humaines. Les Directions de pays concernées sont également destinataires du compte rendu.

## **ARTICLE 5 : MOYENS**

### ***Heures de délégation***

Le temps passé par les Représentants salariés en réunions plénières, préparatoires et de Bureau (avec le Président) leur est payé comme temps de travail effectif.

Le délai de route nécessaire à leur participation aux réunions est également payé comme temps de travail effectif.

Le temps passé par le Représentant du SETA-UITA en délai de route, préparation des réunions et réunions, fait l'objet d'une indemnisation versée par la Direction du Groupe au Représentant du SETA-UITA sur la base de 20 jours par an et correspondant à un forfait de : 2 000 Francs par jour.

Cette indemnisation sera versée sur justification par le Représentant du SETA-UITA du temps passé.

### ***Frais de déplacement***

Les frais de déplacement (voyage, hébergement et repas) des Représentants salariés et du Représentant du SETA-UITA sont pris en charge par le Groupe, étant précisé que les voyages sont organisés par les Directions de pays et l'hébergement par la Direction du Groupe.

EDM  
JE  
11/14  
CC

***Tenue des réunions***

Les moyens matériels nécessaires à la tenue des réunions préparatoires et plénières (mise à disposition d'une salle, traduction des débats) sont pris en charge par le Groupe.

***Formation des Représentants du Personnel***

Afin d'améliorer et de développer le dialogue social dans le cadre du Comité Européen, la Direction du Groupe prend en charge, chaque année, les dépenses de formation liées aux actions de formation des membres du Comité qui auront été approuvées par les Représentants du Personnel et par le Président dans la limite d'un budget annuel de 100 000 F.F. . (Ce budget incluant les frais pédagogiques, de déplacement, de traduction et d'hébergement mais non les salaires des Représentants qui seront maintenus pendant ces formations).

**ARTICLE 6 : PROTECTION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL**

Les Représentants du Personnel jouissent, dans l'exercice de leurs fonctions, de la même protection et des garanties similaires prévues pour les Représentants des travailleurs par la législation et par la pratique nationale de leur pays d'emploi.

**ARTICLE 7 : OBLIGATION DE DISCRETION**

Les membres du Comité sont tenus à une obligation de discrétion sur les informations qui ont été expressément communiquées à titre confidentiel. Cette obligation subsiste après l'expiration du mandat.

**ARTICLE 8 : DUREE DE L'ACCORD ET DISPOSITIONS GENERALES**

En l'absence d'une réglementation communautaire relative aux accords collectifs, le présent accord est régi par les dispositions de la législation française.

Il est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à compter de sa signature.

Il peut être dénoncé par l'une des parties signataires sous réserve d'un préavis de trois mois. La dénonciation doit être notifiée à l'ensemble des parties signataires.

ED  
 CC  
 VP  
 VCA  
 TE

Il fera l'objet d'un bilan conjoint sur son fonctionnement tous les quatre ans qui sera organisé par la Direction du Groupe et auquel seront conviées l'ensemble des parties signataires. Des modifications pourront à cette occasion être apportées à l'accord par voie d'avenant.

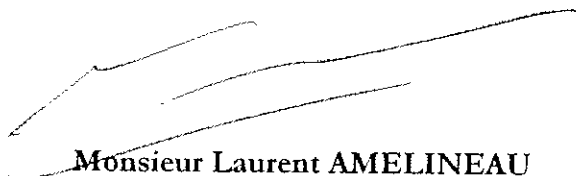
Le présent accord sera déposé au Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris et à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Paris.

Il sera également adressé au Bureau International du Travail.

Il sera traduit dans les différentes langues des parties signataires, la version française faisant foi.

Fait à Paris, le..... 9 Novembre 1983

Pour le CLUB MEDITERRANEE, le Directeur des Ressources Humaines,

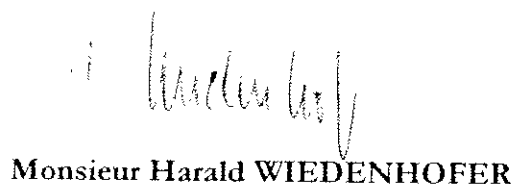


Monsieur Laurent AMELINEAU

Les Organisations syndicales :

→ au niveau européen :

le SETA-UITA, représenté par son Secrétaire Général,



Monsieur Harald WIEDENHOFER

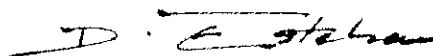
CC  
EM  
DE



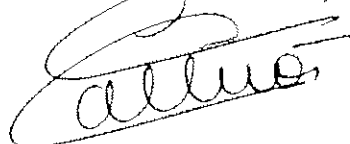
→ au niveau national :

France :

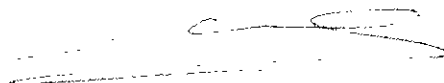
- la C.F.D.T., représentée par Madame Danièle ESTEBAN, Déléguée syndicale centrale,



- la C.F.E. / C.G.C., représentée par Madame Christine CAILLIOT, Déléguée syndicale centrale,



- la C.G.T. / F.O., représentée par Monsieur Etienne DAKICHE, Délégué syndical central,



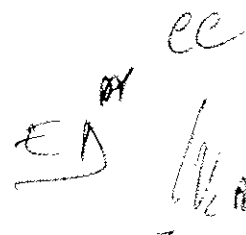
- le S.I.P.C.M., représenté par Monsieur Pierre DROMAS, Délégué syndical central,



Espagne :

- la FETESE-U.G.T., représentée par

- les FECOHT-C.C.O.O., représentées par



Por el CLUB MÉDITERRANÉE, el Director de Recursos Humanos,

Sr. Laurent AMELINEAU

Las Organizaciones sindicales:

→ a nivel europeo:

el SETA-UITA, representado por su Secretario General,  
Sr. Harald WIEDENHOFER



→ a nivel nacional:

→

Francia:

- la C.F.D.T., representada por la Sra. Danièle ESTEBAN, Delegada sindical central.
- la C.F.E./C.G.C., representada por la Sra. Christine CAILLIOT, Delegada sindical central
- la C.G.T./F.O., representada por el Sr. Etienne DAKICHE, Delegado sindical central,
- el S.I.P.C.M., representado por el Sr. Pierre DROMAS, Delegado sindical central,

España:

- FETESE-U.G.T., representada por *Francisco Sanmiguuel*
- las FECOHT-C.C.O.O., representadas por *JAVIER GONZALEZ*

Italia:

- la U.I.M. 6 T.U.C.S., representada por
- la FISASCAT-C.I.S.L., representada por
- la FILCAMS-C.G.I.L., representada por

Grecia:

- la Federación PAN HELLENIQUE, representada por

