

**ACCORD COLLECTIF RELATIF A LA MISE EN PLACE DU CONSEIL D'ENTREPRISE  
AU SEIN DE LA SOCIETE YPOSKESI**

**Entre :**

**La société YposKesi**, SAS au capital de 28 836 358 €, immatriculée au Registre du commerce et des sociétés d'Evry sous le n° 815 409 503, dont le siège social est sis 26, rue Henri Desbruères 91 100 Corbeil-Essonnes,

Ci-après dénommée « **YposKesi** »

D'une part,

ET,

**L'Organisation Syndicale Représentative :**

- La Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT)

Ci-après dénommée « **Organisation Syndicale** »

D'autre part,

## **Il est convenu le présent accord d'entreprise**

### **PREAMBULE**

L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales, dite ordonnance « Macron », réforme les dispositions du Code du travail en matière de représentation du personnel, notamment en instaurant une instance unique dénommée « conseil d'entreprise ».

Le « Conseil d'entreprise » est la dénomination du comité social et économique lorsqu'en plus des attributions qui lui sont normalement dévolues, il devient seul compétent pour négocier, conclure et réviser les conventions et accords d'entreprise.

Cette instance, créée par l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise, regroupe et fusionne les attributions du comité social et économique (Comité d'entreprise, CHSCT et Délégués du personnel) et celles de négociation des délégués syndicaux.

L'objectif de cette réforme est d'améliorer l'efficacité et la qualité du dialogue social au sein de l'entreprise en particulier par la mise en place d'une instance unique de représentation du personnel à même de négocier les accords.

Au sein d'YPOSKESI, il existe depuis la création de la Société un dialogue social constructif et il est apparu utile aux parties signataires d'envisager ensemble les moyens de continuer à faire évoluer ce dialogue en permettant directement aux élus d'être partie prenante à la négociation des accords d'entreprise, de façon à assurer une meilleure représentativité des salariés.

Les parties signataires ont ainsi décidé de saisir l'opportunité des évolutions législatives récentes pour convenir ensemble des modalités de mise en place du Conseil d'entreprise au sein de l'entreprise, tout en réaffirmant et renforçant les moyens et garanties des représentants du personnel.

Le présent accord a pour objet de définir les modalités de mise en place et de fonctionnement du Conseil d'entreprise de la Société YPOSKESI.



## CHAPITRE 1. MISE EN PLACE DU CONSEIL D'ENTREPRISE

### **Article 1. Périmètre de mise en place du Conseil d'entreprise**

---

Le Conseil d'entreprise est institué au niveau de la Société YPOSKESI, qui n'est composée à ce jour que d'un seul établissement distinct.

Ce périmètre intègre le siège situé 26 Rue Henri Auguste Desbruères à Corbeil-Essonnes (91100) mais également les bâtiments actuellement en construction à proximité immédiate du siège.

**Article 2. Elections des membres du Conseil d'entreprise** Les membres du Conseil d'entreprise sont élus au scrutin de liste à deux tours, selon les modalités fixées aux articles L. 2314-4 à L. 2314-31 du Code du travail applicables à l'élection des membres du comité social et économique.

Les représentants du personnel au Conseil d'entreprise sont élus pour 4 ans.

Conformément aux dispositions de l'article L.2314-33 du Code du travail, le nombre de mandats successifs est limité à 3.

### **Article 3. Composition du Conseil d'entreprise**

---

Le Conseil d'entreprise comprend l'employeur et une délégation du personnel composée de 9 membres titulaires.

Le Conseil d'entreprise sera également composé de 9 suppléants qui n'assisteront aux réunions qu'en l'absence des titulaires.

Compte tenu de l'effectif de la Société à la date de signature du présent accord, les délégués syndicaux pourront assister aux réunions du Conseil d'entreprise en qualité de représentants syndicaux mais uniquement avec voix consultative.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2314-3 du Code du travail, le médecin du travail, l'agent de contrôle de l'inspection du travail ainsi que les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale seront invités aux réunions du Conseil d'entreprise abordant les thèmes de la santé, de la sécurité et des conditions de travail.

## CHAPITRE 2. ATTRIBUTIONS DU CONSEIL D'ENTREPRISE

### **Article 4. Négociation collective**

---

4.1 Délégation salariée chargée par le Conseil d'entreprise de négocier les accords d'entreprise

Les attributions du Conseil d'entreprise sont celles prévues par la loi pour le comité social et économique.

En sus des attributions légalement dévolues au comité social et économique, le Conseil d'entreprise est seul compétent pour négocier, conclure et réviser les conventions et accords d'entreprise.

Toute la délégation du personnel bénéficie de ces attributions en matière de négociation collective.

Les 9 membres titulaires du Conseil d'entreprise d'YPOSKESI seront convoqués pour négocier, conclure et réviser les accords d'entreprise.

En cas d'absence du membre titulaire, le membre suppléant peut remplacer le membre titulaire.

#### 4.2 Adoption des accords négociés par la Commission de délégation

La validation de l'accord négocié au sein de la commission de négociation devra être entérinée par le Conseil d'entreprise. La validation dudit accord est inscrite de plein droit à l'ordre du jour de la réunion du conseil d'entreprise qui fait suite à la dernière réunion de la commission de négociation.

Conformément à l'article L. 2321-9 du Code du travail, la validité d'une convention ou d'un accord d'entreprise conclu par le conseil d'entreprise est subordonnée à sa signature par :

- la majorité des membres titulaires élus du conseil ;

ou

- par un ou plusieurs membres titulaires ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

Pour l'appréciation de ce dernier score, il est tenu compte des suffrages recueillis lors du premier tour des élections pour les élus au premier tour de scrutin, et de ceux recueillis lors du second tour pour les élus au second tour de scrutin.

Le Président du Conseil d'entreprise ne prend pas part au vote.

#### 4.3 Heures de délégation de négociation

Les membres titulaires du Conseil d'entreprise participant aux négociations/ Les membres de la commission de négociation bénéficient d'un crédit d'heures de délégation de 18 heures par mois.

Ces heures sont octroyées en cas de négociation au cours du mois considéré.

Ces heures de délégation de négociation s'ajoutent aux 21 heures de délégation « classique » prévues pour les membres titulaires composant le Conseil d'entreprise.

Conformément aux dispositions légales, le temps passé à la négociation est de plein droit considéré comme du temps de travail et payé à échéance normale de paie.

#### 4.4 Frais de déplacement

Sont pris en charge par YPOSKESI, sous réserve de la présentation d'un justificatif, les frais exposés par les membres élus de la commission de négociation pour se rendre aux réunions de négociation.

YPOSKESI prendra également en charge selon les mêmes modalités les frais de déplacement exposés par les membres élus de la commission de négociation pour se rendre à une réunion préparatoire de négociation.

#### 4.5 Périodicité des négociations obligatoires

Les négociations visées à l'article L. 2242-1 du Code du travail sont engagées avec le Conseil d'entreprise selon la périodicité suivante :

- Tous les ans pour la négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée ;
- Tous les 3 ans pour la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail.

En cas de désaccord sur ces thèmes de négociation, un procès-verbal de désaccord est établi par la Société et signé par les membres du Conseil d'entreprise au plus tard lors de la réunion du Conseil d'entreprise consécutive à ce désaccord.

#### **Article 5. Attributions du Conseil d'entreprise en matière de santé, sécurité et conditions de travail**

---

Il est ici rappelé que la Société YPOSKESI compte moins de 300 salariés et n'est donc pas légalement tenue de mettre en place une commission santé, sécurité et conditions de travail.

Toutefois, les parties conviennent de mettre en place une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) compte tenu des risques particuliers liés à l'activité de la Société YPOSKESI.

##### 5.1 Composition

Cette CSSCT est une émanation du Conseil d'entreprise et sera composée d'une délégation du personnel composée de 3 membres et présidée par l'employeur ou son représentant.

Ce dernier pourra, s'il l'estime nécessaire, inviter à la commission des experts et techniciens appartenant à l'entreprise qui disposeront d'une voix consultative.

Les membres de la CSSCT sont désignés par une résolution du Conseil d'entreprise parmi ses membres titulaires ou suppléants, pour une durée prenant fin avec celle des mandats des membres élus du Conseil d'entreprise.

##### 5.2 Fonctionnement

La CSSCT sera notamment en charge de :

- l'analyse des risques professionnels ainsi que des effets de l'exposition à ces risques ;
- faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;
- susciter toute initiative et proposer notamment des actions de prévention et d'amélioration de la qualité de vie au travail ;
- participer aux enquêtes en cas d'accident du travail, sur les sites ;

- participer aux visites « sécurité » des sites.
- La commission SSCT se voit confier, par délégation du conseil d'entreprise, l'ensemble de ses attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail en vue de la préparation des réunions du conseil d'entreprise consacrées aux questions entrant dans ce champ, à l'exception de ses attributions consultatives en la matière et de la possibilité de recourir à un expert.
- Susciter toute initiative et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, harcèlement sexuel et des agissements sexistes. Le refus de l'employeur est possible mais doit être motivé.

Elle dispose, par l'intermédiaire de ses membres de la délégation du personnel qui la compose, du droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes et de danger grave et imminent.

Il est expressément rappelé que, conformément aux dispositions de l'article L. 2315-38 du Code du travail, la CSSCT ne peut pas être consultée en lieu et place du Conseil d'entreprise et ne dispose pas de la possibilité de recourir à un expert.

La commission se réunira au moins quatre fois par an en vue de la préparation des réunions du Conseil d'entreprise entrant dans le champ de la santé, la sécurité et les conditions de travail.

Lors de la première réunion, le secrétaire adjoint du Conseil sera désigné comme secrétaire de la commission parmi les membres titulaires du conseil d'entreprise.

L'ordre du jour est élaboré conjointement entre le président de la commission ou une personne ayant qualité pour représenter la direction et le secrétaire de la commission, et est communiqué aux membres 15 jours au moins avant la date de chaque réunion, sauf circonstances exceptionnelles.

Le secrétaire de la commission est en charge de rédiger le procès-verbal de la réunion, dans les conditions prévues pour la rédaction des procès-verbaux des réunions du Conseil d'entreprise.

### 5.3 Formation

L'ensemble des membres de la délégation du personnel au Conseil d'entreprise bénéficie de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, sécurité et conditions de travail et ce même en présence d'une CSSCT.

Compte tenu de l'effectif de l'entreprise, cette formation sera organisée sur une durée de 3 jours, conformément aux dispositions légales.

## **Article 6. Consultations**

---

Les informations et consultations périodiques visées aux articles L. 2312-17 et suivants du Code du travail sont menées au sein du Conseil d'entreprise selon la périodicité suivante :

- Tous les 3 ans pour la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise ;

- Tous les ans pour la consultation sur la situation économique de l'entreprise ;
- Tous les 2 ans pour la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Les informations et consultations ponctuelles visées aux articles L. 2312-8 et L. 2312-37 du Code du travail sont également réalisées au sein du Conseil d'entreprise.

#### ***Article 7. Thèmes soumis à l'avis conforme du Conseil d'entreprise***

---

Conformément à l'article L. 2321-3 du Code du travail, le thème de la formation professionnelle visé à l'article L. 2312-26 du Code du travail ainsi que celui de l'égalité professionnelle visé à l'article L. 2242-17, 2° feront l'objet d'un avis conforme du Conseil d'entreprise.

Chaque année et avant mise en œuvre de projets, l'avis conforme du Conseil d'entreprise sera obtenu après un vote à la majorité des membres titulaires présents lors de la réunion.

Tant que le Conseil d'entreprise n'a pas émis d'avis conforme sur le projet qui lui est soumis, l'employeur ne peut prendre de décision unilatérale de nature collective s'y rapportant.

En cas de blocage, une instance de départage ad hoc pourra être constituée afin de poursuivre les négociations et trouver un consensus emportant l'avis conforme du Conseil d'entreprise.

Cette instance de départage ad hoc serait composée de 4 membres titulaires du Conseil d'entreprise dont deux n'appartenant pas à la commission de négociation. Ces membres seraient désignés à l'issue de la réunion au cours de laquelle après comptage des voix, aucun avis conforme n'a pu être trouvé.

A l'aune des réflexions et des avancées faites par l'instance de départage ad hoc, le Conseil d'entreprise sera consulté une nouvelle fois dans les meilleurs délais et au plus tard dans les 2 mois suivant l'avis non conforme initialement émis.

### **CHAPITRE 3. MOYENS ET FONCTIONNEMENT DU CONSEIL D'ENTREPRISE**

#### ***Article 8. Fonctionnement du Conseil d'entreprise***

---

Les modalités de fonctionnement prévues au présent article s'imposent au Règlement intérieur du Conseil d'entreprise, qui sera adopté ultérieurement après les prochaines élections.

Ces modalités sont celles prévues pour le comité social et économique et détaillées au livre III, Titre 1<sup>er</sup>, chapitre V du Code, applicables au Conseil d'entreprise.

Pour l'exercice spécifique de leurs missions autres que la négociation, la conclusion et la révision des accords d'entreprise, les membres du Conseil d'entreprise bénéficient des moyens prévus par les dispositions du livre III, Titre 1<sup>er</sup>, chapitre V du Code du travail applicable au comité social et économique.



## 8.1. Composition du Conseil d'entreprise

### 8.1.1 Président du Conseil d'entreprise

Le Conseil d'entreprise est présidé par l'employeur ou un représentant de l'entreprise dûment mandaté assisté éventuellement de deux collaborateurs ayant voix consultative, dans les conditions fixées par le Code du travail.

Le président peut également être assisté, avec l'accord de l'instance, de tout responsable en charge d'un sujet à l'ordre du jour.

### 8.1.2 Bureau du Conseil d'entreprise

Le bureau du Conseil d'entreprise est constitué :

- D'un secrétaire ;
- D'un secrétaire adjoint en charge des attributions en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail ;
- D'un trésorier.
- D'un trésorier adjoint (qui pourra être choisi parmi les membres suppléants).

Ils sont désignés parmi les membres titulaires du Conseil d'entreprise.

#### • **Secrétaire du Conseil d'entreprise**

Le secrétaire a pour missions principales, sous réserve des attributions réservées au secrétaire adjoint :

- D'arrêter conjointement avec l'employeur l'ordre du jour des réunions du Conseil d'entreprise au moins 8 jours avant la séance.
- De rédiger, de signer et de diffuser le procès-verbal des réunions du Conseil d'entreprise à l'employeur dans les 15 jours suivant la réunion à laquelle il se rapporte ou, si une nouvelle réunion est prévue dans ce délai de 15 jours, avant cette réunion. Le procès-verbal contient au moins le résumé des délibérations du comité et la décision motivée de l'employeur sur les propositions faites lors de la précédente réunion.
- D'assurer les liaisons avec la Direction
- De s'occuper de la correspondance du Conseil d'entreprise

Le secrétaire du Conseil d'entreprise bénéficie, outre le crédit d'heures de délégation légal dû au titre de son mandat, d'un crédit supplémentaire de 4 heures mensuelles pour l'exercice de ses attributions de secrétaire et notamment pour la rédaction des PV de réunion.

#### • **Secrétaire adjoint du Conseil d'entreprise**

Le secrétaire-adjoint est en charge des attributions du secrétaire, en matière de santé, sécurité et des conditions de travail. Le secrétaire adjoint du Conseil d'entreprise est donc secrétaire de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT).

Le secrétaire adjoint bénéficiera du crédit d'heures supplémentaire de 6 heures en raison des attributions particulières en matière de santé, sécurité et des conditions de travail.

Dans le cas où le secrétaire adjoint viendrait à remplacer le secrétaire du conseil d'entreprise absent, le secrétaire adjoint pourra bénéficier du crédit d'heures du secrétaire en partie ou en totalité. Ce crédit d'heures utilisé sera décompté du crédit d'heures du secrétaire absent.

- **Trésorier du Conseil d'entreprise**

Le trésorier du Conseil d'entreprise a pour mission principale de gérer les comptes du Conseil d'entreprise et d'assurer la transparence desdits comptes, étant précisé qu'une comptabilité doit être tenue dans les conditions fixées aux articles L.2315-64 et suivants du Code du travail.

Le trésorier doit notamment :

- Ouvrir et gérer les comptes bancaires du Conseil d'entreprise ;
- Régler les factures du Conseil d'entreprise, gérer ses ressources et son patrimoine et archiver les documents comptables ;
- Gérer la dotation de fonctionnement du Conseil d'entreprise ;
- Etre l'interlocuteur privilégié de l'expert-comptable du Conseil d'entreprise ou de son commissaire aux comptes, le cas échéant ;
- Préparer le rapport présentant des informations qualitatives sur ses activités et sur sa gestion financière visé à l'article L.2315-69 du Code du travail ;
- Présenter, un rapport sur les conventions passées, directement, indirectement ou par personne interposée, entre le comité social et économique d'établissement et l'un de ses membres ;
- Assurer que les comptes annuels du Conseil d'entreprise soient portés à la connaissance des salariés par tous moyens.

Le trésorier du Conseil d'entreprise bénéficie, outre le crédit d'heures de délégation légal au titre de son mandat, d'un crédit supplémentaire de 8 heures mensuelles pour l'exercice de ses attributions.

Dans le cas où le trésorier adjoint viendrait à remplacer le trésorier du conseil d'entreprise absent, le trésorier adjoint, pourra bénéficier du crédit d'heures du trésorier en partie ou en totalité. Ce crédit d'heures utilisé sera décompté du crédit d'heures du trésorier absent.

### 8.1.3 Représentant syndical au Conseil d'entreprise

YPOSKESI comptant moins de 300 salariés, les délégués syndicaux seront de droit représentants syndicaux au Conseil d'entreprise.

Ces représentants assistent aux séances du Conseil d'entreprise avec voix consultative.

Les représentants syndicaux sont, à ce titre, destinataires des informations fournies aux membres du Conseil d'entreprise.

Si l'effectif de la Société YPOSKESI atteignait 300 salariés en cours de cycle électoral, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise pourrait alors désigner un représentant syndical au Conseil d'entreprise à l'issue des prochaines élections.

## 8.2 Réunions du Conseil d'entreprise

### ⇒ **Périodicité**

Le Conseil d'entreprise se réunit physiquement sur convocation du président, dans le cadre de réunions ordinaires, une fois par mois sur convocation du président.

Des réunions extraordinaires peuvent également se tenir sur convocation du président ou sur demande écrite signée de la majorité des membres titulaires, accompagnée du projet d'ordre du jour.

Les convocations aux réunions du Conseil d'entreprise sont adressées par tous moyens écrits (mail, courrier, etc.).

Les membres suppléants assistent aux réunions du Conseil d'entreprise uniquement dans les deux situations suivantes :

- En l'absence du titulaire : ce dernier informe en amont la Direction de son absence et indique le nom de son remplaçant suppléant avant la tenue de la réunion.
- Lorsqu'un des points à l'ordre du jour de la réunion relève de la commission santé, sécurité et conditions de travail dont ils sont le cas échéant membres.

### ⇒ **Ordre du jour**

L'ordre du jour est communiqué par le président aux membres au moins 8 jours calendaires avant la réunion.

### ⇒ **Procès-Verbaux**

Un procès-verbal de chaque réunion sera établi par le secrétaire dans les 15 jours calendaires et sera transmis pour approbation aux autres membres de l'instance, dont son président, dans ce délai maximum. Après approbation par tous moyens probants (échanges de mails, courrier, adoption en réunion plénière) le procès-verbal pourra être diffusé :

- au moyen d'un affichage sur les panneaux dédiés à cet effet ;
- par la voie électronique sur un espace dédié sur l'intranet de l'entreprise.

En cas de désaccord persistant sur les modalités de rédaction du procès-verbal, la Direction ou l'un des membres de l'instance en désaccord pourra demander à ce que sa position écrite soit jointe au procès-verbal et diffusée selon les mêmes modalités que le procès-verbal.

### ⇒ **Délibérations**

Les résolutions du Conseil d'entreprise sont prises à la majorité des membres présents. Ses délibérations sont consignées dans un procès-verbal établi par le secrétaire du Conseil d'entreprise selon les modalités prévues par le présent accord.

Le président du Conseil d'entreprise ne participe pas au vote lorsqu'il consulte les membres élus du comité en tant que délégation du personnel.

### **8.3 Moyens du Conseil d'entreprise**

#### **8.3.1 Local et matériel**

L'employeur met à disposition du Conseil d'entreprise un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

#### **8.3.2 Crédit d'heures**

Les élus titulaires des Conseil d'entreprise bénéficient d'un crédit d'heures déterminé dans le cadre du protocole d'accord préélectoral.

Le crédit d'heures des cadres en forfait jours sera comptabilisé en heures. Ce contingent d'heure sera lors de la clôture de l'exercice/en fin d'année converti en demi-journées. 4 heures de délégation correspondent à une demi-journée.

Ces demi-journées se déduiront alors du nombre annuel de jours travaillé fixé dans la convention individuelle de forfait. ».

Le temps passé par les membres de la délégation du personnel aux réunions avec l'employeur n'est pas déduit des heures de délégation et reste rémunéré comme du temps de travail effectif.

#### **8.3.3 Frais de déplacement**

Les parties rappellent qu'en application des dispositions du chapitre V, du titre 1<sup>er</sup> du livre III du Code du travail :

- Le Conseil d'entreprise prend en charge, dans le cadre de son budget de fonctionnement, les frais de déplacements exposés par les membres élus du Conseil d'entreprise pour l'exercice de leur mandat.

- YPOSKESI prend en charge les frais exposés par les membres du Conseil d'entreprise pour se rendre aux réunions obligatoire de l'instance.

#### **8.3.4 Formation**

Les membres du Conseil d'entreprise bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs mandats dans les conditions légales et règlementaires.

#### **8.3.5 Budget Activités Sociales et Culturelles**

Conformément aux dispositions des articles L. 2312-81 et suivants du Code du travail, une contribution est versée chaque année par l'employeur pour financer des institutions sociales du comité social et économique.

Le rapport de cette contribution à la masse salariale brute ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente.

Le budget du Conseil d'entreprise relatif aux activités sociales et culturelles est de 0.7 % de la masse salariale d'YPOSKESI.

Il est précisé que la masse salariale brute est constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale en application des dispositions de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale, à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée.

#### 8.3.6 Budget fonctionnement

Au regard de l'effectif actuel de la Société YPOSKESI, le budget de fonctionnement du Conseil d'entreprise est de 0,2% de la masse salariale.

Il est précisé que la masse salariale brute est constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale en application des dispositions de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale, à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée.

#### 8.3.7 Transfert du budget de fonctionnement vers le budget destiné aux activités sociales et culturelles

En cas de reliquat budgétaire les membres de la délégation du personnel du Conseil d'entreprise peuvent décider, par une délibération, de transférer tout ou partie du montant de l'excédent annuel du budget destiné aux activités sociales et culturelles au budget de fonctionnement ou à des associations dans des conditions et limites fixées par décret en Conseil d'Etat.

Ainsi, en cas de reliquat budgétaire, l'excédent annuel du budget destiné aux activités sociales et culturelles peut être transféré au budget de fonctionnement ou à des associations conformément à l'article L. 2312-84, dans la limite de 10 % de cet excédent.

Cette somme et ses modalités d'utilisation sont inscrites, d'une part, dans les comptes annuels du Conseil d'entreprise ou, le cas échéant, dans les documents mentionnés à l'article L. 2315-65 et, d'autre part, dans le rapport mentionné à l'article L. 2315-69.

Lorsque la partie de l'excédent est transférée à une ou plusieurs associations humanitaires reconnues d'utilité publique afin de favoriser les actions locales ou régionales de lutte contre l'exclusion ou des actions de réinsertion sociale, la délibération du Conseil d'entreprise précise les destinataires des sommes et, le cas échéant, la répartition des sommes transférées.

### ***Article 9. Entrée en vigueur et durée de l'accord***

---

Conformément à l'article L. 2321-2 alinéa 1<sup>er</sup> du Code du travail, le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet dès la mise en place du premier Conseil d'entreprise prévue à l'automne 2019.

#### ***Article 10. Suivi et Révision de l'accord***

---

Compte tenu du cadre juridique récent dans lequel s'inscrit le Conseil d'entreprise, les parties conviennent de la nécessité de réaliser un suivi de la mise en œuvre du présent accord. Un point annuel sera réalisé lors d'une réunion du Conseil d'entreprise permettant, si besoin d'engager une négociation

avec la délégation de négociation du conseil d'entreprise en vue de l'évolution du présent accord par voie d'avenant.

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions fixées par la loi.

#### ***Article 11. Dénonciation de l'accord***

---

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions fixées par les articles L.2261-9 et suivants du Code du travail.

#### ***Article 12. Notification, publicité et dépôt de l'accord***

---

L'accord sera déposé par la Direction en deux (2) exemplaires, un sur support papier et un sur support électronique, à la DIRECCTE dont relève le siège social de la Société et un exemplaire au conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Il fera l'objet, par ailleurs, d'un affichage destiné à assurer l'information de l'ensemble du personnel.

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et non signataires de celui-ci. Mention de cet accord sera faite sur les panneaux réservés à la Direction pour sa communication avec le personnel.

Fait en 5 exemplaires

à Corbeil-Essonnes,

le jeudi 1<sup>er</sup> aout 2019