

**ACCORD RELATIF  
A LA RECONNAISSANCE D'ETABLISSEMENTS DISTINCTS ET  
A LA MISE EN PLACE DES COMITES SOCIAUX ET ECONOMIQUES  
AU SEIN DE HENDRICKSON France SAS**

**Entre les soussignés :**

La Société HENDRICKSON France SAS, dont le siège social est situé Avenue des Forges - 90700 CHATENOIS LES FORGES, représentée par en sa qualité de,

d'une part,

Et

Les Organisations Syndicales représentatives suivantes, dûment mandatées :

- CFDT, représentée par, Délégué Syndical Central,
- CGT, représentée par, Délégué Syndical Central,

d'autre part,

# TABLE DES MATIERES

<b>PREAMBULE .....</b>	<b>3</b>
<b>CHAPITRE 1 : LE PERIMETRE DES COMITES SOCIAUX ET ECONOMIQUES ET LE CALENDRIER.....</b>	<b>4</b>
Article 1 : <i>Objet et champ d'application de l'accord</i> .....	4
Article 2 : <i>Le périmètre et le nombre de CSE</i> .....	4
Article 3 : <i>Le calendrier</i> .....	4
<b>CHAPITRE 2 : COMPOSITION, REUNIONS ET BUDGETS DES COMITES SOCIAUX ET ECONOMIQUES D'ETABLISSEMENT.....</b>	<b>5</b>
Article 1 : <i>La composition des CSE</i> .....	5
Article 2 : <i>Les réunions ordinaires des CSE</i> .....	5
Article 3 : <i>Les heures de délégation</i> .....	6
Article 4 : <i>Les budgets des CSE</i> .....	7
Article 5 : <i>La formation des membres du CSE</i> .....	8
<b>CHAPITRE 3 : LE COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE CENTRAL (CSEC) .....</b>	<b>8</b>
Article 1 : <i>Bureau et réunions du CSEC</i> .....	8
Article 2 : <i>Conditions de désignation</i> .....	9
<b>CHAPITRE 4 : LA COMMISSION SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL (CSSCT).....</b>	<b>9</b>
Article 1 : <i>Le périmètre de mise en place</i> .....	9
Article 2 : <i>La composition</i> .....	9
Article 3 : <i>Les attributions</i> .....	9
Article 4 : <i>La périodicité et le nombre de réunions</i> .....	10
Article 5 : <i>Les heures de délégation et la formation des membres</i> .....	10
<b>CHAPITRE 5 : SORT DES DISPOSITIONS DIVERSES RELATIVES A L'ACCORD SUR LA REPRESENTATION DU PERSONNEL ET DES SYNDICATS .....</b>	<b>10</b>
Article 1 : <i>Principe général</i> .....	10
Article 2 : <i>Moyens complémentaires des secrétaires de CSE et du CSE Central</i> .....	11
Article 3 : <i>Permanent syndical</i> .....	11
Article 4 : <i>Moyens complémentaires des organisations syndicales</i> .....	11
Article 5 : <i>Délégation syndicale centrale et moyens</i> .....	11
Article 6 : <i>Formation Economique, Sociale et Syndicale</i> .....	12
Article 7 : <i>Expertises</i> .....	12
<b>CHAPITRE 6 : DISPOSITIONS FINALES .....</b>	<b>12</b>
Article 1 : <i>Application de l'accord</i> .....	13
Article 2 : <i>Date d'application et durée de l'accord</i> .....	13
Article 3 : <i>Suivi de l'application de l'accord</i> .....	13
Article 4 : <i>Révision et dénonciation</i> .....	13
Article 5 : <i>Dépôt</i> .....	13

## PREAMBULE

Les ordonnances MACRON du 22 septembre 2017, publiées au Journal Officiel le 23 septembre 2017, sont entrées en vigueur et ont pour but, notamment, de moderniser et transformer le dialogue social dans les entreprises.

Ainsi, l'ordonnance N° 2017-1387 du 22 septembre 2017 consacre la mise place obligatoire d'un Comité Social et Economique (C.S.E.) dans les entreprises d'au moins 11 salariés, afin d'opérer dans les meilleurs délais une fusion effective des 3 institutions que sont les CE, DP et CHSCT. Elle constitue une réforme majeure de l'organisation et des modes de fonctionnement des Instances Représentatives du Personnel.

Dans les entreprises pourvues d'Institutions représentatives du personnel à la date d'entrée en vigueur des Décrets pris, un Comité Economique et Social doit obligatoirement être mis en place au plus tard le 31 décembre 2019.

C'est dans ce contexte que les mandats des représentants du personnel de la société Hendrickson France SAS ont été prorogés régulièrement et arrivent à expiration le 17 juin 2018 au soir.

Préalablement aux élections professionnelles, il a donc été convenu entre les organisations syndicales représentatives au sein de Hendrickson France SAS et la Direction de l'entreprise :

- De définir le nombre et le périmètre des établissements distincts composant la société et dans lesquels seront mis en place les CSE d'établissement,
- De déterminer les moyens dont ils seront dotés,
- D'établir les principes relatifs à la création du CSE Central
- De définir la composition et la mise en place des commissions éventuelles et d'aborder d'autres thématiques pouvant contribuer à la qualité du dialogue social, notamment dans la perspective de la caducité des stipulations des accords d'entreprise relatifs aux anciennes IRP à compter de la date du premier tour des élections du CSE (ex : accord sur l'élargissement des droits syndicaux).

C'est dans ce cadre que les partenaires sociaux entendent inscrire le présent accord.

Dès lors, les dispositions du présent accord se substituent à tout dispositif antérieurement appliqué.

Les partenaires sociaux de l'entreprise et la direction de l'entreprise se sont rencontrés à plusieurs reprises pour échanger sur la mise en place du présent accord au sein d'HENDRICKSON.

Les réunions avec les partenaires sociaux :

- Ont débuté par des échanges en date des 2 mai 2018 et 3 mai 2018,
- Ont débouché sur la négociation du présent accord conclu en date du 16 mai 2018.

**Il a été convenu ce qui suit,**

## **CHAPITRE 1 : LE PERIMETRE DES COMITES SOCIAUX ET ECONOMIQUES ET LE CALENDRIER**

### **Article 1 : Objet et champ d'application de l'accord**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de la Société HENDRICKSON (ainsi qu'aux éventuels salariés mis à disposition).

Le présent accord a pour objet :

- De déterminer le nombre et le périmètre des établissements distincts pour la mise en place du Comité Social et économique dans le respect des dispositions légales en vigueur,
- De déterminer les moyens dont il sera doté,
- De fixer les modalités de mise en place de la CSSCT
- D'établir les principes relatifs à la création du CSE Central
- De définir la composition et la mise en place des commissions éventuelles,
- D'aborder d'autres thématiques pouvant contribuer à la qualité du dialogue social, notamment dans la perspective de la caducité des stipulations des accords d'entreprise relatifs aux anciennes IRP à compter de la date du premier tour des élections du CSE (ex : accord sur l'élargissement des droits syndicaux).

### **Article 2 : Le périmètre et le nombre de CSE**

Le périmètre de mise en place des CSE correspond à celui des établissements distincts, entendus au sens d'entités économiques et managériales homogènes.

L'application de ce critère permet de déterminer au jour de la signature du présent accord 2 établissements au sein de la société Hendrickson France SAS :

- Etablissement de Châtenois-les-Forges, siège social de Hendrickson France SAS
- Etablissement de Douai.

Par ailleurs, les parties réaffirment que le périmètre de désignation du Délégué syndical d'établissement correspond par principe au périmètre de l'établissement distinct susvisé.

### **Article 3 : Le calendrier**

Les parties au présent accord ont convenu que la mise en place des CSE se fera de manière concomitamment pour les deux établissements lors des prochaines élections professionnelles dont le 1<sup>er</sup> tour est prévu à jour le 31 mai 2018.

La date précise des élections (1<sup>er</sup> tour et 2<sup>nd</sup> tour le cas échéant) sera déterminée dans le cadre des protocoles d'accords préélectoraux locaux, en application des dispositions légales.

Conformément aux dispositions de l'article L.2314-33 du code du travail, les membres de la délégation du personnel du comité social et économique sont élus pour une durée de quatre ans.

Les protocoles d'accord pré-électoraux régleront pour chacun des établissements toutes les questions concernant l'organisation pratique des élections.

## **CHAPITRE 2 : COMPOSITION, REUNIONS ET BUDGETS DES COMITES SOCIAUX ET ECONOMIQUES D'ETABLISSEMENT**

### **Article 1 : La composition des CSE**

Le nombre de membres titulaires et suppléants de chaque CSE sera déterminé en fonction des dispositions prévues à l'article R.2314-1 du code du travail.

Le CSE est présidé par l'employeur ou son représentant, assisté éventuellement de trois collaborateurs maximum qui ont voix consultative conformément aux dispositions de l'article L.2315-23.

Le CSE désigne au cours de la première réunion suivant son élection, un secrétaire et un trésorier parmi ses membres titulaires.

Les Délégués Syndicaux sont représentant syndicaux de droit au CSE.

### **Article 2 : Les réunions ordinaires des CSE**

Les CSE tiennent onze réunions mensuelles ordinaires par an soit une chaque mois sauf au mois de juillet ou d'août. Parmi ces onze réunions mensuelles de plein exercice, quatre réunions porteront sur les attributions du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Il est néanmoins prévu que dans l'ordre du jour de chacune des réunions mensuelles figure un point sur les accidents de travail survenus au cours du mois.

Conformément aux articles L2315-29 et suivants, l'ordre du jour de chaque réunion est établi conjointement par le Président et le Secrétaire. Il est communiqué aux membres du comité, à l'agent de contrôle de l'inspection du travail ainsi qu'à l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale trois jours au moins avant la réunion.

Pour des raisons pratiques, les parties conviennent qu'il sera également transmis au médecin du travail et qu'il sera établi et transmis, dans l'idéal, une semaine avant la réunion. Il regroupera les anciens ordres du jour DP/CE/CHSCT.

Lorsque le CSE se réunit dans le cadre de ses attributions relatives à la santé, sécurité et conditions de travail, le médecin du travail et le responsable Hygiène Sécurité et Environnement (HSE) participent à cette réunion. Des personnalités extérieures non membres

du CSE sont invitées aux réunions, conformément aux dispositions de l'article L.2314-3, II du code du travail.

Le temps passé en réunion sur convocation de l'employeur ainsi que le temps de trajet entre le lieu habituel de travail et le lieu de la réunion seront payés comme temps de travail effectif et ne s'imputeront pas sur le crédit d'heures de délégation des représentants de la délégation du personnel du CSE.

Conformément à l'article L.2314-1 du code du travail, seuls les titulaires siègent lors des réunions des CSE. Les suppléants seront néanmoins convoqués et destinataires des ordres du jour et des documents transmis aux membres titulaires et auront accès à la BDES. La convocation précisera que les suppléants assisteront à la réunion uniquement en cas de remplacement d'un titulaire absent à une réunion.

Les représentants syndicaux assistent aux réunions.

Le secrétaire dispose de 15 jours pour transmettre le PV à l'employeur et aux membres du comité. Quand le CSE est consulté, le PV doit toutefois être transmis avant la prochaine réunion du comité et sous trois jours lorsque la consultation a lieu dans le cadre d'un grand licenciement économique.

Après avoir été adopté, le PV peut être affiché ou diffusé dans l'entreprise. L'employeur doit faire connaître lors de la réunion suivante ses commentaires motivés sur le PV qui lui a été soumis. Ces commentaires doivent ensuite être consignés dans le PV suivant.

### **Article 3 : Les heures de délégation**

Les membres titulaires de la délégation du personnel du CSE bénéficient d'un crédit d'heures conformément aux dispositions prévues à l'article R.2314-1 du code du travail.

Ce crédit d'heures individuel est cumulable d'un mois sur l'autre, dans la limite de 12 mois. Le représentant doit en informer l'employeur au plus tard huit jours avant la date prévue pour l'utilisation des heures cumulées (L.2315-8 et R.2315-5).

Ce crédit d'heures peut également être réparti chaque mois entre titulaires et suppléants. Dans ce cas également, les membres titulaires doivent informer l'employeur du nombre d'heures réparties au titre de chaque mois au plus tard huit jours avant la date prévue pour leur utilisation.

Au sujet des heures de délégation, les parties ont convenu des dispositions suivantes :

- Afin que les heures soient utilisées conformément à leur objet et pour éviter toute dérive, les délégués syndicaux de chaque établissement seront en charge de la gestion des heures des élus de leur liste, en liaison avec les délégués syndicaux centraux
- Les délégués syndicaux seront chargés de transmettre chaque mois au Responsable Ressources Humaines la répartition des heures utilisées au cours du mois écoulé,
- Un élu ne sera pas limité à disposer d'1,5 fois son crédit d'heures de délégation.

Par ailleurs, conformément à la loi, lorsqu'un représentant du personnel s'absente de son poste de travail pendant son temps de travail pour exercer son mandat de représentation du personnel, il en informe préalablement sa hiérarchie par un bon de délégation et ce, dans la

mesure du possible et sauf urgence ou impossibilité matérielle, en respectant un délai de prévenance de 48 heures au moins.

Il ne s'agit pas d'une autorisation d'absence mais d'une information préalable notamment pour des raisons de sécurité et de gestion des absences au sein d'un service.

Les crédits d'heures peuvent être dépassés uniquement en cas de circonstances exceptionnelles et sont pris prioritairement pendant le temps de travail.

## **Article 4 : Les budgets des CSE**

### **4.1. La dévolution des biens 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.

Ainsi, lors de la dernière réunion des comités d'établissements, leurs membres décideront de l'affectation des biens de toute nature dont ils disposent et le cas échéant, des conditions de transfert des droits et obligations, créances et dettes relatifs aux activités transférées, à destination du futur CSE.

Lors de sa première réunion, le CSE décidera à la majorité de ses membres soit d'accepter les affectations prévues, soit de décider d'affectations différentes.

### **4.2. Le budget des activités sociales et culturelles**

Pour rappel, la contribution de l'entreprise au financement des activités sociales et culturelles des CSE au sein de Hendrickson France est de 1.17% de la masse salariale brute de chaque établissement distinct, telle que définie à l'article L.2312-83 du code du travail.

### **4.3. Le budget de fonctionnement**

Le budget de fonctionnement des CSE est fixé à un niveau égal à 0,20% de la masse salariale brute de chaque établissement telle que définie à l'article L.2315-61 du code du travail.

Les parties conviennent, que le CSE Central ne disposera pas de budget spécifique.

### **4.4. Transferts entre budget des activités sociales et culturelles et budget de fonctionnement**

En cas de reliquat budgétaire, les membres de la délégation du personnel du CSE peuvent décider par une délibération de transférer tout ou partie de l'excédent annuel dans les conditions fixées par les articles L.2312-84 et L.2315-61 du code du travail.

### **Article 5 : La formation des membres du CSE**

Les membres du CSE peuvent bénéficier des formations prévues par la loi et réservées aux représentants du personnel dans les conditions légales et réglementaires. Elles sont prises sur le temps de travail, rémunérées comme tel et ne sont pas déduites des heures de délégation. Elles sont renouvelées lorsque les représentants ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non.

Les membres du CSE reçoivent une formation pour l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail de trois jours (entreprises de 50 à 300 salariés). Les membres du CSE peuvent bénéficier également d'un stage de formation économique d'une durée de cinq jours maximum, dont le financement est pris en charge par le CSE. Elle est imputée sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale (L2315-63).

### **CHAPITRE 3 : LE COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE CENTRAL (CSEC)**

Les parties conviennent de déterminer dans le cadre du présent accord les principes relatifs à la création du CSEC.

Les parties conviennent de la composition du CSEC suivante :

- Deux titulaires par établissement, ainsi que deux suppléants
- Un titulaire supplémentaire par seuil de 100 salariés et un suppléant

Ces représentants seront élus par chaque CSE d'établissement.

Parmi ces élus, devront figurer au moins un membre de la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail de chaque établissement.

Par ailleurs, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise désignera un représentant syndical choisi soit parmi les représentants de cette OS au CSE d'Etablissement, soit parmi les membres élus de ces comités.

### **Article 1 : Bureau et réunions du CSEC**

#### **1.1. Bureau**

Il sera procédé à la désignation d'un secrétaire du CSE Central, parmi les membres titulaires.

Il sera assisté dans ses missions par un secrétaire adjoint également désigné parmi les membres élus titulaires du CSEC., en charge des attributions santé, sécurité et conditions de travail.



## **1.2. Réunions ordinaires du CSEC**

Le CSEC tiendra deux réunions ordinaires annuelles, l'une au mois de juin, l'autre au mois de novembre, sauf circonstances exceptionnelles.

Seuls les titulaires siègent lors des réunions des CSEC. Les suppléants seront néanmoins convoqués et destinataires des ordres du jour et des documents transmis aux membres titulaires. La convocation précisera que les suppléants assisteront à la réunion uniquement en cas de remplacement d'un titulaire absent.

### **Article 2 : Conditions de désignation**

Il est précisé que les membres titulaires du CSEC doivent nécessairement être choisis parmi les membres titulaires des CSE d'établissement, mais que les membres suppléants du CSEC peuvent être choisis parmi les membres titulaires ou suppléants des CSE d'établissement.

## **CHAPITRE 4 : LA COMMISSION SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL (CSSCT)**

### **Article 1 : Le périmètre de mise en place**

Compte tenu de la nature des activités de l'entreprise, les parties signataires conviennent de mettre en place volontairement dans chaque établissement une commission santé, sécurité et conditions de travail.

Sa mise en place interviendra à la suite de l'élection des CSE.

### **Article 2 : La composition**

En application de l'article L.2315-39 du code du travail, les CSSCT sont composées de trois membres désignés par le CSE d'établissement parmi ses membres titulaires, dont un appartenant au 2<sup>ème</sup> collège, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du CSE.

Elles sont présidées par le représentant de la Direction de l'établissement assisté du Responsable Hygiène, Sécurité, Environnement de l'établissement (HSE).

La CSSCT désigne un secrétaire parmi ses membres qui rédigera conjointement les comptes-rendus de réunion avec la Direction.

Les dispositions relatives au secret professionnel et à l'obligation de discrétion sont applicables aux membres de la CSSCT.

### **Article 3 : Les attributions**

En application de l'article L.2315-38 du code du travail, les CSSCT exercent, par délégation des CSE d'établissement, l'ensemble des attributions du CSE relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail relevant du périmètre de l'établissement concerné à l'exception du recours éventuel à un expert et des attributions consultatives qui restent de la compétence exclusive des CSE d'établissement. Elles auront un rôle de préparation de travail.

En particulier, les CSSCT sont compétentes afin d'intervenir à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves ainsi qu'en cas d'évènement grave lié à l'activité de l'entreprise ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement.

#### **Article 4 : La périodicité et le nombre de réunions**

La CSSCT se réunit à la demande de ses membres. L'ordre du jour des réunions est arrêté conjointement par le Président et le Secrétaire de la CSSCT et les convocations adressées dans les conditions prévues par le code du travail.

La CSSCT peut également se réunir à l'occasion de circonstances prévues au deuxième paragraphe de l'article L.2315-27 du code du travail.

En application des dispositions de l'article L.2314-3 du code du travail, des personnalités extérieures non membres assistent aux réunions des CSSCT.

Le temps passé en réunion de la CSSCT ainsi que le temps de trajet entre le lieu habituel de travail et le lieu de la réunion seront payés comme temps de travail effectif et ne s'imputeront pas sur le crédit d'heures de délégation.

Les membres de la CSSCT peuvent également demander au Secrétaire du CSE la mise à l'ordre du jour d'un point portant sur la santé, la sécurité et les conditions de travail ou la tenue d'une réunion extraordinaire en cas d'urgence.

#### **Article 5 : Les heures de délégation et la formation des membres**

Un crédit d'heures mensuel de cinq heures est attribué à chacun des membres des CSSCT. Ces heures ne sont ni reportables d'une année sur l'autre, ni mutualisables avec un autre représentant du personnel.

Chaque membre des CSSCT bénéficiera des actions de formations nécessaires au plein exercice de ses attributions dans les conditions prévues aux articles L.2315-18 et R.2315-9 et suivants du code du travail.

### **CHAPITRE 5 : SORT DES DISPOSITIONS DIVERSES RELATIVES A L'ACCORD SUR LA REPRESENTATION DU PERSONNEL ET DES SYNDICATS**

#### **Article 1 : Principe général**

En application de l'article 3, IV, de l'ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017, les dispositions des accords collectifs en vigueur au sein de l'entreprise comportant des mentions relatives aux anciennes instances représentatives du personnel élues deviennent caduques. C'est ainsi le cas de l'accord sur la représentation du personnel et des syndicats signé le 18/02/2003.

Les parties ont convenu d'en maintenir les dispositions suivantes :

### **Article 2 : Moyens complémentaires des secrétaires de CSE et du CSE Central**

Les secrétaires des CSE disposent de 8 heures de délégation supplémentaires par PV à rédiger. Le secrétaire du CSE Central dispose de 12 heures de délégation par PV à rédiger.

Par ailleurs, les parties conviennent qu'avant chaque réunion du CSE Central, les élus pourront se réunir dans le cadre d'une réunion préparatoire dont la durée ne sera pas imputée sur le crédit d'heures.

### **Article 3 : Permanent syndical**

Chaque organisation syndicale représentée au sein de la société peut désigner un salarié membre de son organisation pour exercer à l'extérieur de la société des fonctions de permanent syndical au service de l'Organisation Syndicale à laquelle il appartient. Le contrat de travail de l'intéressé est alors suspendu pour une durée maximale de trois ans avec toutes les conséquences juridiques qui en découlent. Sur demande de l'Organisation Syndicale, cette période de suspension peut être renouvelée.

Au terme du mandat et au plus tard à l'expiration de la période de suspension, l'intéressé a la garantie d'être réintégré au sein de Hendrickson France SAS dans un emploi équivalent à celui qu'il exerçait avant son détachement, avec maintien du coefficient et reprise de l'ancienneté acquise avant le détachement. Au besoin, il bénéficie d'une formation de remise à niveau ou d'actualisation des connaissances.

### **Article 4 : Moyens complémentaires des organisations syndicales**

Chaque organisation syndicale représentée au sein de l'entreprise dispose, au profit de son délégué syndical et des élus titulaires et suppléants du CSE, d'un crédit global annuel d'heures égal à 12 heures plus 6 par élu titulaire au CSE.

La gestion de ce crédit d'heures est assurée par le délégué syndical. La Direction est préalablement informée par écrit de l'utilisation de ce crédit d'heures.

Au-delà de ce qui est prévu par la loi en ce qui concerne les moyens d'hébergement, de chauffage et de nettoyage, il sera attribué à chaque site et par organisation syndicale représentative au niveau de la société, ayant au moins un élu au CSE, une somme globale et forfaitaire annuelle de 400€ par organisation et 60€ supplémentaires par élu au CSE.

### **Article 5 : Délégation syndicale centrale et moyens**

Dans le cadre de l'existence reconnue de délégués syndicaux centraux pour la société Hendrickson France SAS, l'entreprise accepte le principe de la tenue possible de deux réunions de concertation par organisation syndicale par an sur l'un des sites de l'entreprise.

Les élus au CSE du site organisant la rencontre pourront participer à ces réunions en utilisant le crédit d'heures mentionné à l'article précédent.

Les déplacements des délégués syndicaux (dans la limite de deux déplacements maximum par an et par OS) seront pris en charge par l'entreprise selon les frais réels.

### **Article 6 : Formation Economique, Sociale et Syndicale**

Le principe d'une contribution à la rémunération du personnel en congé de formation économique, sociale et syndicale est retenu si le 0.08‰ prévu par la loi venait à être dépassé au cours d'un exercice.

Il est précisé que le 0.08‰ est, conformément aux dispositions légales de l'article L.451-1 du Code du Travail, assis sur le montant des salaires payés par l'entreprise ou l'établissement pendant l'année en cours, au sens des dispositions l'article 231 du Code Général des Impôts.

Cette contribution supplémentaire est tout au plus égale à la valeur des 0.08‰ dont 50% est décomptée sur le budget de fonctionnement de chaque CSE respectif.

La société procédera au versement dû, directement auprès des salariés bénéficiaires et régularisera avec les CSE concernés en fin d'année.

Sauf accord préalable entre les organisations syndicales signataires, l'utilisation du budget se fera proportionnellement au nombre d'élus titulaires des dernières élections du CSE.

### **Article 7 : Expertises**

Les parties conviennent qu'à compter de la signature de cet accord, l'entreprise prendra en charge 100% des coûts des expertises que pourrait solliciter les membres du CSE d'établissement ou du CSE central dans le cadre des 3 consultations annuelles obligatoires et en cas de projet important relatif à la sécurité par l'entreprise.

En contrepartie, hors consultation sur la situation économique et financière pour laquelle le CSE peut désigner un expert chaque année si ses membres le souhaitent, les organisations syndicales s'engagent à ne pas :

- Demander la même expertise plus d'une fois tous les 3 ans
- Cumuler plus de deux expertises par année civile (dont l'expertise sur la situation économique et financière).

## **CHAPITRE 6 : DISPOSITIONS FINALES**

### **Article 1 : Application de l'accord**

Les dispositions du présent accord ne pourront être modifiées ni par les protocoles d'accords préélectoraux ni par les règlements intérieurs des Comités Sociaux et Economiques d'établissement.

Tous les accords, usages et engagements unilatéraux antérieurs au présent accord cessent de s'appliquer à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

### **Article 2 : Date d'application et durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée, à savoir pour la durée des mandats des membres du CSE à élire et prendra fin de plein droit à cette dernière échéance. Toutes ces dispositions s'éteindront à échéance.

### **Article 3 : Suivi de l'application de l'accord**

Les parties au présent accord conviennent d'évaluer chaque année son application et d'examiner les éventuelles adaptations nécessaires, notamment liées aux évolutions légales et réglementaires.

### **Article 4 : Révision et dénonciation**

Le présent accord pourra faire l'objet de révisions ou d'une dénonciation conformément aux dispositions légales (L2261-7-1). Toute demande de révision, totale ou partielle, devra être effectuée par courrier électronique, adressé aux parties signataires ou remis en mains propres. Elle doit être accompagnée d'une proposition nouvelle sur les points à réviser. La discussion de la demande de révision doit s'engager dans les 3 mois suivants la présentation de celle-ci. Toute modification fera l'objet d'un avenant conclu dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

### **Article 5 : Dépôt**

En application des articles L.2231-6 et D.2231-4 et suivants du code du travail, le présent accord sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier et une version sur support électronique, auprès de la Direccte, et un exemplaire original sera également remis au secrétariat du greffe du Conseil des Prud'hommes.

En outre, l'accord sera régulièrement déposé, dans sa version publiable, sur le site internet dédié : [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr).

Chaque Organisation Syndicale représentative recevra un exemplaire du présent accord.

A Châtenois-les-Forges, le 16 mai 2018

**Pour Hendrickson France SAS :**

Monsieur

**Pour les Organisations Syndicales représentatives :**

CFDT,

CGT,