

ACCORD D'ENTREPRISE

RELATIF AU DROIT D'EXPRESSION DIRECTE DES SALARIES AU SEIN DE L'ENTREPRISE CHALLANCIN PREVENTION ET SECURITE

SOMMAIRE

DEFINITION DES PARTIES.....	3
PREAMBULE	4
ARTICLE 1 : OBJET	4
ARTICLE 2 : CHAMP D'APPLICATION	4
ARTICLE 3 : DOMAINE DU DROIT D'EXPRESSION	4
ARTICLE 4 : DETERMINATION DES GROUPES D'EXPRESSION	4
ARTICLE 5 : ORGANISATION DES REUNIONS	5
ARTICLE 6 : TRANSMISSION DES AVIS A LA DIRECTION ET DROIT DE SUITE	5
ARTICLE 7 : LIBERTE D'EXPRESSION	6
ARTICLE 8 : ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD	6
ARTICLE 9 : PUBLICITE	6
ARTICLE 10 : ADHESION/REVISION	6
ARTICLE 11 : DENONCIATION	7
ARTICLE 12 : INFORMATION DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL ET SUIVI DE L'ACCORD	8

DEFINITION DES PARTIES

ENTRE :

La Société CHALLANCIN PREVENTION ET SECURITE, SAS au capital de 100 000€, sise au 9-11 avenue Michelet – 93400 SAINT OUEN, inscrite au RCS Bobigny sous le numéro 341 152 395 et représentée par Monsieur Frédéric LAISNEY, Président

ci-après désigné « l'Entreprise » ou « CHALLANCIN PREVENTION ET SECURITE »,

d'une part,

ET :

Les organisations syndicales définies ci-dessous :

Organisation Syndicale CFTC représentée par..... Nelson BARBOSA

Organisation Syndicale SCID représentée par.....

ci-après désignées les « Syndicats »,

d'autre part

Ci-après désignées « Les Parties ».

PREAMBULE

L'entreprise CHALLANCIN PREVENTION ET SECURITE souhaite ancrer sa démarche en faveur du droit d'expression directe des salariés.

La négociation a porté sur les modalités d'exercice de ce droit au sein de l'entreprise CHALLANCIN PREVENTION ET SECURITE.

Le présent accord est conclu en application des articles L.2281-5 à 2281-7 et L.2242-8-6 du Code du travail relatifs à l'exercice du droit d'expression directe des salariés.

ARTICLE 1 : OBJET

Le présent accord a pour objectif de fixer les modalités d'exercice du droit d'expression directe des salariés de l'entreprise CHALLANCIN PREVENTION ET SECURITE.

ARTICLE 2 : CHAMP D'APPLICATION

Cet accord s'applique à l'ensemble des salariés et des établissements de CHALLANCIN PREVENTION ET SECURITE.

ARTICLE 3 : DOMAINE DU DROIT D'EXPRESSION

Les salariés bénéficient dans l'entreprise d'un droit d'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail ainsi que sur la définition et la mise en œuvre d'actions destinées à améliorer les conditions de travail, l'organisation de l'activité, la qualité de la production dans l'unité de travail à laquelle ils appartiennent et dans l'entreprise.

L'expression est directe ce qui signifie qu'elle ne passe donc pas par la voie des représentants du personnel. En conséquence, les représentants du personnel qui participeront à des réunions d'expression le feront au même titre que les autres salariés de ces groupes.

L'expression est collective ce qui signifie que chacun peut s'exprimer en tant que membre d'un groupe d'expression.

Les questions concernant le contrat de travail, les classifications, les contreparties directes ou indirectes du travail n'entrent pas dans le cadre du droit d'expression.

Ce droit d'expression s'exerce dans le respect des prérogatives et attribution des instances représentatives du personnel ainsi que des responsabilités qui sont celles de l'encadrement.

ARTICLE 4 : DETERMINATION DES GROUPES D'EXPRESSION

Ce droit à l'expression directe s'exerce dans le cadre de « groupes d'expression » composés de salariés appartenant au même service / site au sein de chaque Direction. Indépendamment de sa participation aux réunions des « groupes d'expression » relevant du service / site sur lequel il exerce une responsabilité hiérarchique, chaque membre de l'encadrement en sa qualité de salarié de l'entreprise bénéficie du droit à l'expression directe et collective et, par conséquent, de l'application de l'intégralité des dispositions du présent accord.

ARTICLE 5 : ORGANISATION DES REUNIONS

Les réunions se tiennent soit à la demande des « groupes d'expression » après concertation avec l'encadrement concerné, soit à l'initiative de la hiérarchie.

Les groupes de progrès, lorsqu'ils sont organisés, entrent dans le domaine du droit d'expression directe et collectif.

Ces réunions auront lieu, sauf nécessité particulière, pendant le temps de travail et seront payées comme tel.

La responsabilité de l'organisation matérielle des réunions incombe à la hiérarchie qui en fixe les jours, lieux, heures et prévient les membres du groupe 15 jours à l'avance par tous les moyens possibles.

Lorsqu'une réunion est programmée, chaque membre peut transmettre au responsable hiérarchique un sujet qu'il souhaiterait voir évoquer au plus tard 7 jours avant la réunion.

La participation aux réunions des « groupes d'expression » est facultative et chaque participant doit pouvoir y venir et s'exprimer librement.

Les réunions pourront avoir lieu 1 fois par an sur un même périmètre.

Leur durée est fixée à 1h30 maximum.

Pour chacune de ces réunions le groupe désigne un animateur et un secrétaire. Cette désignation se fait au début de la réunion en fonction des sujets traités.

L'animateur a pour mission de conduire les débats en faisant progresser et aboutir la réflexion. Il lui appartient en particulier de veiller à ce que chaque membre du groupe puisse s'exprimer. Il peut apporter immédiatement des réponses aux questions posées lorsque celle-ci sont de sa compétence.

Les membres du groupe participent aux réunions en leur seule qualité de salariés et s'y expriment pour leur propre compte sans pouvoir mettre en avant soit leur fonction hiérarchique, soit leur mandat syndical ou de représentants du personnel. L'animateur peut suspendre la réunion lorsque les règles de bienveillance mutuelle ne sont pas observées.

Le secrétaire établit un compte rendu de la réunion comportant un résumé succinct des débats ainsi qu'un relevé des propositions et demandes du groupe qu'il soumet à celui-ci en fin de discussion pour approbation.

Une fois établi, ce compte rendu sera ensuite signé par l'animateur avant sa transmission à la Direction.

ARTICLE 6 : TRANSMISSION DES AVIS A LA DIRECTION ET DROIT DE SUITE

Un exemplaire du compte rendu est transmis dans le meilleurs délais à la Direction par le biais de l'animateur. Les réponses sont rédigées par écrit et transmises, sauf cas exceptionnel, dans un délai maximum de deux mois à compter de la réception du compte rendu, à l'animateur de la réunion. Celui-ci a la charge d'informer, soit immédiatement, soit lors de la réunion suivante, les membres du groupe.

En cas de réponse négative ou de réponse d'attente, celle-ci sera motivée de façon suffisante.

ARTICLE 7 : LIBERTE D'EXPRESSION

Les opinions émises par les participants, quelle que soit leur place dans la hiérarchie, ne peuvent pas faire l'objet de sanction.

La direction sera garante de cette liberté d'expression qui n'a pour seules limites que :

- la malveillance à l'égard des personnes
- les propos à caractère discriminatoire ou raciste.

ARTICLE 8 : ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD

L'accord entrera en vigueur dès sa signature et il est conclu pour une durée de trois ans.

ARTICLE 9 : PUBLICITE

Conformément à l'article L.2231-5 du Code du travail, la Direction notifiera, sans délai, par remise en main propre contre décharge, le présent accord aux délégations syndicales présentes.

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-6, D. 2231-2 du Code du travail, le présent accord sera déposé en double exemplaire, dont une version sur support papier signée des parties, auprès des services centraux du Ministre chargé du travail et une version sur support électronique via la plateforme de téléprocédure TéléAccords à l'adresse www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr.

Un exemplaire de ce texte sera également remis au greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de conclusion. Le personnel est informé du contenu du présent accord par la mention de ce dernier sur le tableau d'affichage.

ARTICLE 10 : ADHESION/REVISION

Les non signataires pourront adhérer au présent accord.

Chaque partie signataire (un ou plusieurs syndicats représentatifs dans son champ d'application et signataires) ou adhérente, jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord a été conclu, peut demander la révision de tout ou partie de l'accord, selon les modalités ci-dessous mentionnées.

Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée.

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de ce courrier, les parties ouvriront une négociation en vue de la rédaction d'un éventuel nouveau texte.

Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion éventuelle d'un avenant.

La révision proposée donnera éventuellement lieu à l'établissement d'un avenant se substituant de plein droit aux dispositions de l'accord qu'il modifie, sous réserve de remplir les conditions de validité posées par l'article L.2261-7 du Code du Travail.

À l'issue de la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord a été conclu les modalités ci-dessus mentionnées restent inchangées, à l'exception du fait que la révision de tout ou partie de l'accord peut être demandée par un ou plusieurs syndicats représentatifs dans le champ d'application de l'accord. Ainsi, lorsqu'une nouvelle élection professionnelle est organisée, la procédure de révision s'ouvre à tous les syndicats représentatifs même s'ils ne sont pas signataires et n'y ont pas adhéré.

15

13

ARTICLE 11 : DENONCIATION

Le présent accord peut être dénoncé par :

- Tout ou partie des signataires ou adhérents jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord a été conclu.
- Un ou plusieurs syndicats représentatifs dans son champ d'application ou tous les syndicats représentatifs même s'ils ne sont pas signataires et n'y ont pas adhéré, à l'issue de la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord a été conclu.

La dénonciation est notifiée aux autres signataires par courrier recommandé avec accusé réception ou par courrier remis en main propre. Elle fait l'objet des formalités de dépôt légal.

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des organisations syndicales signataires, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de l'accord entre les autres parties signataires.

La seule incidence de la dénonciation pour ses auteurs résidant dans le fait que les clauses institutionnelles (présence dans les commissions d'interprétation ou de conciliation) cessent de leur être opposables au terme du délai de prorogation.

Lorsque la dénonciation émane de la Direction de l'entreprise ou de la totalité des organisations syndicales signataires, une nouvelle négociation doit s'engager, à la demande d'une des parties intéressées, dans les 3 mois qui suivent le début du préavis qui précède la dénonciation.

L'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

ARTICLE 12 : INFORMATION DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL ET SUIVI DE L'ACCORD

Les institutions représentatives du personnel par le biais du Comité Social Economique sont tenues informées chaque année du bilan de la tenue des « groupes d'expression » au cours de la consultation obligatoire sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Le présent accord fera l'objet d'un suivi annuel au cours des NAO.


Fait à Saint-Ouen, le 12 décembre 2023 en 5 exemplaires originaux

Pour la Direction



F. LAISNEY

Organisation syndicale CFTC



Organisation syndicale SCID

