

ACCORD DU 27 JANVIER 2020 RELATIF AU COMITE MONDIAL MICHELIN

Le présent Accord, instituant le Comité Mondial Michelin est conclu et signé par :

La Compagnie Générale des Etablissements Michelin, société en commandite par actions, dont le siège social est 23 Place des Carmes Déchaux - 63000 Clermont-Ferrand, (Puy-de-Dôme) ci-dessous dénommée la "Compagnie" ou "CGEM", représentée par M. Florent MENEGAUX, Gérant de la CGEM

d'une part ;

et

IndustriALL Global Union, représenté par M. Valter Sanches, Secrétaire général

d'autre part ;

ci-après collectivement dénommées « les Parties »

Les parties signataires du présent accord sur le Comité Mondial Michelin (CMM) :

- Le Groupe Michelin, leader mondial de la mobilité durable et groupe de référence sur tous les marchés du pneu et des services liés au déplacement, avec quelque 125.000 salariés dans le monde ;
- IndustriALL Global Union, représentant plus de 50 millions de travailleurs, y compris des salariés de Michelin, dans 140 pays dans les secteurs minier, énergétique et industriel, y inclut l'industrie du pneumatique, et une force dans la solidarité mondiale s'engageant dans la promotion de meilleures conditions de travail et les droits des salariés à travers le monde ;

Ont convenu ce qui suit :

- Instaurer un Comité Mondial Michelin.
- Développer au sein de ce comité une coopération et un dialogue social ayant pour objet de contribuer à améliorer les conditions de travail des salariés du Groupe Michelin et à renforcer progressivement la performance des activités du Groupe Michelin dans ses différents écosystèmes.

1. Préambule

Le Groupe Michelin se positionne comme leader d'une croissance responsable avec un « engagement profond » pour défendre les droits fondamentaux de tous ses employés.

En réponse aux nouveaux défis de la mondialisation économique, le Groupe Michelin reconnaît l'importance des principes directeurs des Nations-Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme et, signataire du Pacte Mondial des Nations Unies, il s'est engagé à « *promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme* » et à développer une culture de vigilance en la matière.

Le Groupe reconnaît également l'importance des conventions fondamentales de l'OIT ainsi que les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales (2011).

La politique de Relations Sociales du Groupe vise à faire vivre un dialogue social ouvert, constructif et responsable, s'appuyant sur les principes fondamentaux conformément aux lois, cultures et usages des pays où il est implanté.

Elle a pour objet de contribuer à la performance de l'entreprise en facilitant son adaptation à l'évolution technologique et aux variations des marchés, tout en améliorant la qualité des liens de toute nature entre les personnes, la qualité des emplois, les conditions de travail et la qualité de la vie au travail sur la base des principes définis ci-dessus.

C'est également dans l'esprit de ces engagements que Michelin a rédigé la Charte Performance et Responsabilité Michelin et les textes qui en découlent dans certains domaines, tels le Code d'Ethique, le document Avancer Ensemble, ou les Principes des Achats Michelin.

C'est enfin dans la continuité de ces mêmes engagements que le Groupe MICHELIN a par exemple signé avec le CEEM le 26 mars 2014 un Accord Cadre Européen de Responsabilité Sociale et de Développement Durable, négocié et conclu dans le respect de ces droits humains fondamentaux.

L'évolution du Groupe étant caractérisée par son développement international et son ouverture sur le monde au-delà des frontières de son berceau historique européen, c'est aujourd'hui à l'échelle mondiale que le Groupe et ses employés doivent envisager les mutations sans précédent de son environnement, notamment sur les plans économiques, sociaux et environnementaux tout en assurant sa performance et sa cohésion sociale.

Aussi le Groupe souhaite promouvoir, en la forme d'un observatoire économique, social et environnemental, un dialogue social à son image et source de performance globale : innovant, interactif et à la recherche de solutions concrètes, ouvert sur le monde, solidaire, et soucieux de promouvoir une représentation du personnel plus large et équilibrée dans ses différents pays d'implantation.

La création d'une instance mondiale de représentation du personnel, siège de cet observatoire économique, social et environnemental, constitue le cadre naturel de ce nouvel espace de dialogue social.

Le Groupe Michelin et IndustriALL Global Union ont convenu de créer un Comité Mondial du Groupe Michelin, qui permettra aux représentants des salariés¹ et à la direction d'échanger, de partager, et de travailler notamment sur des études sélectionnées concernant les enjeux majeurs à caractère international du Groupe, dans les conditions définies et arrêtées par le présent accord. En vertu du présent accord, le Comité Mondial ne sera pas considéré comme une organisation syndicale. Le fonctionnement du Comité Mondial n'est pas non plus soumis à la participation d'une quelconque organisation syndicale.

Pour ce faire, le présent accord a vocation à créer cette instance mondiale de dialogue social et à définir :

- sa composition,
- ses missions et attributions,
- les modalités selon lesquelles l'information, les échanges et le partage se déroulent en son sein,
- le lieu, la fréquence et la durée des réunions,
- les modalités de déroulement des réunions,
- les moyens matériels et financiers alloués au comité.

2. Champ d'application – Représentation des Etats

a) Périmètre sociétaire

Le présent accord est applicable, sous réserve de sa conformité aux lois locales, aux pays dans lesquels sont implantés des sociétés de la Compagnie Générale des Etablissements Michelin qui satisfont à la condition suivante :

- Les sociétés sur lesquelles le groupe exerce une influence dominante au sens de L. 2331-1 du Code du travail (*voir Annexe 2*) et implantées dans des pays disposant

¹ Au sens du présent accord, la représentation du personnel établie par voie syndicale est définie comme suit : il s'agit des représentants du personnel qui ont été désignés par une organisation syndicale ou qui ont été élus par les salariés, alors qu'ils ont présenté leur candidature sous une étiquette syndicale.

La représentation du personnel établie hors voie syndicale est définie comme suit : il s'agit des représentants du personnel élus par les salariés et qui n'ont pas présenté leur candidature sous une étiquette syndicale.

d'une représentation du personnel légitime telle que définie par l'article 2 b). (Voir Annexe 1)

La liste annexée établissant le périmètre sociétaire sera établie selon les deux règles suivantes : la direction de MICHELIN déterminera les sociétés concernées figurant sur la liste et la mettra à jour.

b) Représentation des Etats

La représentation des salariés, dans le périmètre sociétaire, doit être assurée dans l'ensemble des sociétés et des pays du groupe par des salariés représentatifs du fait de leur élection ou de leur désignation par une organisation syndicale ou du fait de leur élection par les salariés de l'entreprise Michelin, dans le strict respect de la liberté syndicale et de la représentation du personnel. Les gouvernements de ces pays ne sont pas partie prenante du processus de désignation ou d'élection de la représentation des salariés ni directement, ni indirectement.

Les Etats dans lesquels des sociétés, des établissements ou des sites ne disposent pas encore de représentation des salariés peuvent être représentés au Comité Mondial selon les modalités définies à l'article 3 b).

Le Groupe MICHELIN et IndustriALL Global Union affirment en effet la nécessité d'un respect inconditionnel des droits des représentants des salariés et syndicaux, élus ou désignés librement. Le Groupe MICHELIN rappelle qu'il veille à ce que la représentation du personnel et syndicale puisse être exercée dans chaque pays où il est implanté, conformément aux règles de droit localement applicables et aux règles fixées par les normes internationales.

Les règles qui régissent cette désignation au sein de l'Espace Economique Européen répondent à ces conditions.

Les représentants des salariés des pays hors de l'Espace Economique Européen au Comité Mondial seront désignés parmi les représentants des salariés s'il en existe. Dans le cas où le représentant au Comité Mondial ne serait pas désigné par une organisation syndicale, mais serait issu d'une représentation élue, son élection doit avoir eu lieu conformément aux principes démocratiques essentiels (secret du scrutin, liberté des candidatures, participation à l'élection possible pour tous les salariés, le cas échéant sous réserve d'une condition d'ancienneté). Dans les pays où ces deux types de représentation ne sont pas exclusifs l'un de l'autre, la direction choisira le mode de désignation en conformité avec la législation locale.

Les représentants au Comité Mondial doivent en outre avoir la qualité de salarié au sein d'une société visée à l'article 2 a) du présent accord.

Il est de la responsabilité exclusive du Groupe, d'élaborer la liste initiale des Etats et sociétés qui seront représentés au Comité Mondial. Celle-ci pourra évoluer, à chaque échéance de mandat des membres du Comité Mondial, notamment suite à proposition des Régions Michelin, d'IndustriALL Global Union ou de toute autre organisation syndicale représentée au Comité Mondial.

3. Composition, désignation et variation des effectifs ou du périmètre

Le Comité Mondial Michelin du groupe MICHELIN (CMM) est une instance de dialogue social au sein de laquelle sont désignés, par pays ou espace économique, des représentants des salariés du groupe MICHELIN.

Le nombre maximum de représentants des salariés dans le CMM est fixé à 50.

a) Répartition des sièges

Un nombre maximum de 50 sièges au sein du Comité Mondial Michelin est attribué selon les règles détaillées ci-après.

Le nombre de sièges attribués par pays est fonction des effectifs des entités du groupe dans les pays des régions où est implanté le groupe, listées au sein de l'annexe 1 du présent accord ayant un effectif minimal de 501 salariés, selon les règles ci-après :

- | | |
|--|-----------------|
| - Effectif de 501 à 1.500 salariés : | 1 représentant |
| - Effectif de 1.501 à 4.500 salariés : | 2 représentants |
| - Effectif de 4.501 à 8.000 salariés : | 3 représentants |
| - Effectif de 8.001 à 20.000 salariés : | 4 représentants |
| - Effectif supérieur à 20.000 salariés : | 5 représentants |

Il n'est pas prévu de suppléants.

En cas de vacance durable du siège, pour les représentants des Etats au Comité Mondial hors de l'espace Economique Européen, il sera procédé à une nouvelle désignation en cours de mandat avant la réunion plénière suivante de l'instance mondiale jusqu'à échéance de celui-ci.

b) Modalités de désignation

- Pour les représentants de salariés relevant de l'Espace Economique Européen

Les représentants de salariés relevant de l'Espace Economique Européen sont désignés parmi les représentants des salariés au CEEM qui sont membres des sociétés du périmètre sociétaire du Comité Mondial Michelin (Annexe 1).

Si l'application de la règle énoncée à l'article 3 a) conduit à un nombre inférieur de représentants au Comité Mondial Michelin par rapport à ceux siégeant au CEEM pour un pays donné, il incombe aux membres du CEEM représentants pour ce pays de désigner en son sein les membres du CEEM pour ce pays siégeant au Comité Mondial Michelin.

- Pour les représentants de salariés hors de l'Espace Economique Européen

Dans chaque pays hors de l'Espace Economique Européen, la Direction de l'une des régions du Groupe constitue l'équipe coordinatrice chargée de veiller à la bonne organisation du processus de sélection du/des membre(s) du Comité Mondial, conformément aux principes et règles énoncés précédemment et à l'article 2 b).

L'équipe coordinatrice informera la Direction de sa région de rattachement de toute difficulté éventuelle rencontrée dans la mise en œuvre du processus de sélection du/des membres du Comité Mondial.

L'équipe coordinatrice sera composée de membres qui ne seront pas issus uniquement de l'équipe de direction pays si cela est cohérent avec les lois du pays. Dans ce cas, elle sera composée :

- d'un représentant de la direction,
- du responsable des relations sociales du pays,
- et dans les pays disposant d'une représentation du personnel établie par voie syndicale, d'un représentant salarié mandaté par les organisations syndicales représentées dans le pays, selon les réglementations et à défaut des us et coutumes du pays,
- et dans les pays disposant d'une représentation du personnel élue hors voie syndicale, d'un représentant salarié issu de cette représentation, selon les réglementations et à défaut des us et coutumes du pays,

Les deux dernières conditions pouvant être cumulatives.

IndustriALL global Union pourra formuler directement auprès du Secrétariat Général du Groupe Michelin des commentaires ou des conseils sur la composition des équipes coordinatrices.

Dès lors qu'un Etat dispose à la fois d'une représentation du personnel établie par voie syndicale (élue ou désignée) et d'une représentation du personnel élue hors voie syndicale², la détermination de la représentation du personnel au Comité Mondial établie par voie syndicale d'un site ou d'une entreprise s'effectuera conformément aux règles locales en vigueur au sein de l'Etat membre considéré.

Dans cette hypothèse, les sièges attribués au sein du Comité Mondial Michelin à chaque Etat entre les représentants du personnel élus ou désignés par voie syndicale et les représentants du personnel élus hors voie syndicale seront répartis au prorata des effectifs des sites ou entreprises concernés. Le cas échéant, les effectifs des sites ou entreprises n'ayant aucune représentation du personnel seront comptabilisés dans cette dernière catégorie.

Dans les pays où il n'existerait par défaut aucune représentation du personnel, la Direction du Groupe définit et met en place un plan d'action permettant de promouvoir l'engagement du personnel, une information sur le Comité Mondial, l'encouragement des candidatures ...

La représentation du personnel élue ou désignée par voie syndicale sera identifiée dans les effectifs des sites ou entreprises disposant d'une telle représentation établie par voie syndicale.

Dès lors qu'il y a, pour un Etat, au moins un siège au sein du Comité Mondial à attribuer par la voie syndicale, le représentant du personnel élu ou désigné par voie syndicale, titulaire de ce premier siège, sera désigné par IndustriALL Global Union, parmi les représentants désignés ou élus des organisations syndicales représentatives affiliées à IndustriALL Global Union, s'ils existent. Les autres représentants du personnel élus ou désignés par voie syndicale seront désignés pour occuper les sièges restants à pourvoir par voie syndicale au sein du Comité Mondial Michelin par les organisations syndicales en fonction de leur représentativité au sein des sites ou des entreprises disposant d'une représentation du personnel établie par voie syndicale.

² Au sens du présent accord, la représentation du personnel établie par voie syndicale est définie comme suit : il s'agit des représentants du personnel qui ont été désignés par une organisation syndicale ou qui ont été élus par les salariés, alors qu'ils ont présenté leur candidature sous une étiquette syndicale.

La représentation du personnel établie hors voie syndicale est définie comme suit : il s'agit des représentants du personnel élus par les salariés et qui n'ont pas présenté leur candidature sous une étiquette syndicale.

Les représentants du personnel élus au sein des sites ou des entreprises hors voie syndicale seront désignés parmi ceux-ci, selon les réglementations du pays, à défaut selon les modalités définies par l'équipe coordinatrice, pour occuper les sièges à pourvoir au Comité Mondial hors voie syndicale.

A défaut de représentation élue du personnel, l'équipe coordinatrice désignera la représentation du personnel parmi le/les salarié (s) ayant fait acte de candidature au CMM, selon les réglementations du pays, à défaut selon les modalités définies par l'équipe coordinatrice.

A chaque renouvellement de mandat, un courrier décrivant le processus de sélection du/des membres du Comité Mondial ainsi que la composition des équipes coordinatrices est soumis simultanément par chaque direction de région au Secrétariat Général du Groupe Michelin et à IndustriALL global Union. Ce dernier pourra formuler des commentaires ou des conseils sur le processus de sélection du/des membres du Comité Mondial, auprès du Secrétariat Général du Groupe Michelin, dans les 15 Jours suivant la réception du courrier.

c) Variation des effectifs, du périmètre sociétaire, pays entrant ou sortant et sort des mandats en cours

Si en raison d'une variation à la hausse ou à la baisse du périmètre sociétaire ou de l'intégration d'un nouveau pays au Comité Mondial Michelin, ou de sa sortie, une variation des effectifs est constatée au terme des mandats en cours, les pays concernés par ces variations procéderont alors à une nouvelle désignation de leurs(s) représentant(s).

La composition du Comité Mondial Michelin est réévaluée une seule fois par période triennale, soit au terme des mandats en cours.

d) Invités d'honneur au Comité Mondial Michelin

En raison de leurs compétences et de leurs rayonnements particuliers dans les matières intéressant le Comité Mondial Michelin, la Direction pourra associer des invités d'honneur à titre définitif ou temporaire au sein du Comité Mondial Michelin après en avoir informé les représentants des salariés au Comité Mondial Michelin, que ces invités aient ou non la qualité de salarié de l'une des sociétés visées à l'article 2 a).

A ce titre, IndustriALL Global Union est convié en qualité d'invité d'honneur au Comité Mondial et pourra être représentée par deux personnes au maximum.

Un invité d'honneur n'est pas contraint par une présence effective au sein du Comité Mondial. Il n'est pas membre du Comité en ce qu'il représente le personnel de son pays, il constitue en revanche un appui sérieux par exemple par son expertise et il est acquis à l'objectif que défend le Comité tel que défini dans le préambule du présent accord.

Il est invité par la direction à la deuxième réunion annuelle du Comité Mondial.

A l'issue de cette réunion, un bilan annuel sera effectué entre les signataires du présent accord.

4. Durée des mandats

La durée du mandat des représentants des salariés au Comité Mondial Michelin est fixée à trois ans, renouvelable en l'absence de modification de la composition du Comité Mondial Michelin induite par une variation des effectifs ou du périmètre sociétaire.

5. Secret des affaires

Les membres du Comité Mondial Michelin, ou tout autre intervenant et participant, permanent ou ponctuellement, sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication au sens de l'article L. 2315-3 du Code du travail français (*voir Annexe 3*).

Ils sont en outre tenus à une obligation de discrétion à l'égard de toutes les informations présentées comme confidentielles par la Direction du Groupe.

Cette obligation de discrétion doit être observée strictement et ne supporte aucune exception pour toutes les informations présentées comme confidentielles par la Direction du Groupe, quel qu'en soit l'objet (technique, commercial, industriel, financier, juridique, ...), quelle qu'en soit la nature (méthodes, procédés de fabrication, brevets, inventions, innovations, savoir-faire, ...) et quel qu'en soit le support (informations verbales, informations écrites, informations sur support informatique, ...).

Par ailleurs, chaque membre du Comité Mondial Michelin signera individuellement un engagement de confidentialité.

La Direction précisera, préalablement à la délivrance d'une information, la nature et le degré de confidentialité de celle-ci, selon le classement suivant :

- e) D1 : information confidentielle à caractère stratégique. Aucune retransmission, à quel que ce soit (à l'intérieur comme à l'extérieur du groupe) et sous quelque forme que ce soit, n'est autorisée. Les membres du Comité Mondial Michelin ne peuvent recevoir une telle information qu'oralement, les ordinateurs et les téléphones ou tout autre moyen de communication avec l'extérieur devront être désactivés.
- f) D2 : information confidentielle à caractère critique. Aucune retransmission, à quel que ce soit (à l'intérieur comme à l'extérieur du groupe) et sous quelque forme que ce soit, n'est autorisée.
- g) D3 : information confidentielle à caractère sensible. La retransmission de l'information est autorisée à l'égard des membres du Comité Mondial Michelin uniquement, avec précaution. Cette information ne peut être affichée ou laissée en apparence sur quelque support que ce soit.
- h) D4 : Information publique ; il n'y a pas de précaution particulière à prendre.

6. Protection des membres du Comité Mondial

Les membres du Comité Mondial Michelin bénéficient de la protection instituée par la législation et les pratiques conventionnelles en vigueur dans les Etats qu'ils représentent au sein du Comité Mondial Michelin.

Le secrétariat Général du Groupe Michelin veillera à ce que les membres du CMM ne subissent ni discrimination, ni pression, quelle qu'en soit la nature ou l'origine, du fait de leur participation à cette instance.

7. Missions et attributions

a) Un observatoire économique, social et environnemental

Le Comité Mondial Michelin du groupe MICHELIN est une instance de dialogue social qui permet l'échange d'informations avec les représentants du personnel membres du Comité Mondial Michelin, sur des questions économiques, financières, sociales et environnementales à caractère global et transnational.

Lors des réunions définies à l'article 8 a) du présent accord, la direction générale partage avec les représentants des salariés du groupe par exemple :

- les résultats économiques, des indicateurs sociaux, les orientations stratégiques du groupe à l'échelle mondiale,
- les benchmarks et les perspectives économiques, sociales et environnementales
- la sensibilisation aux enjeux et aux transformations de l'entreprise
- la réflexion sur les mutations externes et les évolutions culturelles.

Les réunions pourront prendre la forme de séances de travail et de synthèses. La structuration des échanges de vue pourra gagner à s'inspirer des principes des grands traités internationaux ou des lois à portée extraterritoriale importantes comme la loi vigilance.

Les synthèses et conclusions des réunions ne lient pas la Direction du groupe, ni ne constituent un avis ou une décision de celle-ci. De plus, les délibérations et les recommandations de ce comité n'impactent pas et ne changent pas les termes et les conditions d'emploi négociés dans le cas où des relations de négociation existent et n'instaure pas une telle relation de négociation lorsqu'il n'en existe pas.

Le Comité Mondial n'a pas pour objet d'évoquer avec la direction les griefs invoqués par les salariés, les conflits du travail, les salaires ou les taux de rémunération, la durée du travail ou les autres conditions d'emploi. En outre, le Comité Mondial ne peut agir en tant que mandataire ou représentant des salariés Michelin en application des lois localement applicables.

b) Articulation avec les instances de représentation nationale et européennes

Le Comité Mondial Michelin est une instance de dialogue social transnational ; il ne se substitue à aucune des instances locales, nationales et internationales de représentation du personnel existantes ni ne force à instaurer une telle instance de représentation dans les cas où les employés ne l'ont pas choisi conformément aux lois et aux usages locaux.

Les missions et attributions du Comité Mondial Michelin sont donc sans incidences sur les missions et attributions de ces instances nationales et internationales de représentation du personnel existantes et particulièrement du Comité d'Entreprise Européen MICHELIN (CEEM) mis en place par accord du 18 octobre 2011.

8. Modalités de fonctionnement

a) Réunions

Le Comité Mondial Michelin peut se réunir jusqu'à deux fois par an sur convocation de la Compagnie adressée à chaque membre, deux mois au moins avant la date de la réunion. L'ordre du jour est arrêté par la Direction du Groupe et communiqué à tous les participants un mois au moins avant la date de la réunion.

Les deux réunions plénières du Comité Mondial Michelin du Groupe Michelin sont d'une durée maximum de 1 journée.

Pour des raisons pratiques liées aux déplacements des participants, il est convenu entre les parties que ces réunions sont accolées, en les précédant ou les suivant, aux réunions plénières du Comité d'Entreprise Européen Michelin dont les modalités sont prévues à l'article 9 de l'accord CEEM.

b) Langues de travail

Les échanges s'effectuent en français ou en anglais selon les intervenants, avec traduction et interprétation dans les langues nécessaires.

Les informations écrites le cas échéant et les comptes rendus des séances plénières du Comité Mondial Michelin seront effectués dans la langue de chaque pays représenté.

9. Moyens du Comité Mondial Michelin

a) Dépenses de fonctionnement du Comité Mondial Michelin

Les dépenses liées aux réunions du Comité Mondial Michelin sont supportées par le Groupe qui assure les frais d'organisation des réunions et d'interprétariat.

Les frais de séjour et de déplacement des membres du Comité Mondial Michelin non européens engagés pour se rendre à des réunions plénières sont remboursés à chaque représentant par l'entreprise qui les emploie sur les bases normales en vigueur dans cette entreprise pour le remboursement des frais de déplacement.

Les frais de séjour et de déplacement des membres européens du Comité Mondial Michelin engagés pour se rendre à des réunions plénières sont remboursés sur justificatifs selon les règles en vigueur au sein du groupe. Les frais de déplacement et de séjours pouvant être engagés à la fois au titre du Comité Mondial Michelin et au titre du CEEM, ils ne peuvent donner lieu qu'à un seul remboursement.

Ces dispositions seront appliquées où les lois locales ou nationales les permettent.

b) Crédit d'heures

Les représentants du personnel bénéficient d'un crédit d'heures annuel de 20 (vingt) heures payées conformément à la loi locale ou nationale.

Pour les représentants du personnel qui sont également membres du CEEM, ce crédit d'heures se cumulera avec celui dont ils bénéficient en leur qualité de membre du CEEM.

Le temps passé en réunions du Comité Mondial Michelin et le temps de déplacement sont considérés comme du temps de travail et payé comme tel.

10. Durée – Rendez-vous – Révision – Dénonciation – Droit applicable



Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

10.1 Rendez-vous

Les parties au présent accord seront tenues de se réunir sur convocation écrite (lettre ou courriel) de la Direction du Groupe, dans les deux mois qui suivent le troisième anniversaire de l'entrée en vigueur du présent accord, afin de réaliser un bilan de l'application de l'accord et de discuter de l'opportunité de le faire évoluer.

10.2 Révision

Il pourra être révisé, en dehors d'une éventuelle révision décidée lors du rendez-vous prévu à l'article 10.1, dans les conditions suivantes :

a) Demande de révision et ouverture de la négociation

La demande de révision émane de l'une des parties signataires du présent accord, ou leurs successeurs dûment nommés ; cette demande est écrite et identifie les causes, l'objet de la révision sollicitée et, le cas échéant, est accompagnée d'un projet d'avenant de révision.

A réception de cette demande et au plus tard dans un délai de 6 mois, la direction du groupe convoque les parties habilitées à réviser le présent accord.

b) Parties habilitées à négocier et signer l'avenant de révision

Sont habilités à réviser le présent accord les parties signataires du présent accord, ou leur successeurs dûment nommés.

c) Issue des négociations

En cas d'accord entre les parties respectant les conditions du b) du présent article, les stipulations de l'avenant de révision se substituent aux dispositions contraires du présent accord à la date d'effet déterminée par les parties. A défaut de précision de date d'effet de l'avenant, celui-ci entre en vigueur à compter de sa signature.

A défaut d'accord entre les parties respectant les conditions du b) du présent article, le présent accord continue de produire ses entiers effets.

10.3 Dénonciation

a) Parties habilitées à dénoncer le présent accord

Le présent accord pourra être unilatéralement dénoncé par le représentant de la direction, ou son successeur dûment nommé.

Il pourra également être dénoncé par le représentant de IndustriALL Global Union, ou son successeur dûment nommé.

b) Modalités de la dénonciation



La partie qui entend dénoncer le présent accord le notifie à l'autre ; lorsque la dénonciation émane de la direction cette notification est faite à l'ensemble des membres du bureau du CEEM et à IndustriALL Global Union.

c) Effets de la dénonciation

La dénonciation régulièrement notifiée, met un terme à l'application du présent accord à l'issue d'un délai de préavis de 12 mois qui court à compter de la dernière des notifications faites.

Pendant ce délai, la direction du groupe ouvre de nouvelles négociations portant sur la mise en place d'un Comité Mondial Michelin.

10.4 Modalités d'interprétation de l'Accord

En cas de difficultés qui pourraient résulter de l'interprétation ou de la bonne application du présent Accord, les signataires ou leurs successeurs dûment nommés conviennent que tout différend provenant de l'interprétation ou de la mise en œuvre de cet Accord sera examiné par eux-mêmes.

10.5 Droit applicable – Clause attributive de juridiction

Le droit applicable au présent accord est le droit français. Les juridictions compétentes sont celles du siège de la Compagnie Générale des Etablissements Michelin.

11. Dépôt

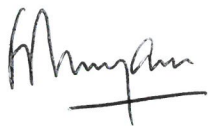
Le présent accord est signé en 4 exemplaires originaux en français et deux exemplaires en anglais. En cas de difficulté d'interprétation, seule la version française fera foi. Un exemplaire sera adressé à la DG EMPL à Bruxelles, 1 pour le Conseil de Prud'hommes de Clermont-Ferrand et 1 pour la Direction qui le communiquera aux Directions des sociétés concernées.

Le présent accord sera déposé par l'Entreprise sur la plateforme Télé@accords, dans les conditions légales et réglementaires applicables.

A Boulogne, le 27 janvier 2020

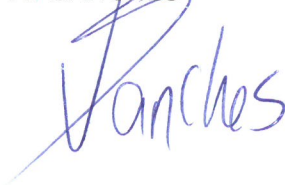
Pour CGEM

M. MENEGAUX



Pour IndustriALL Global Union

M. SANCHES



ANNEXE 1

Liste décrivant le périmètre sociétaire et pays Du Comité Mondial Michelin

Périmètre des sociétés : UE + US + Canada + Brésil + Serbie + Thaïlande	
Libellé Pays Groupe	Nom de la Société
ALLEMAGNE	MICHELIN REIFENWERKE - KOMMANDITGESELLSCHAFT AUF AKTIEN
	EUROMASTER IMMOBILIEN GMBH
	VIBORG GMBH
	PTG REIFENDRUCKREGELSYSTEME GMBH
	IHLE TIRES GMBH
AUTRICHE	MICHELIN REIFENVERKAUFSGESELLSCHAFT M.B.H.
	VIBORG GMBH
BELGIQUE	MICHELIN BELUX S.A.
BRESIL	NEOTEC INDUSTRIA E COMERCIO DE PNEUS LTDA
	PLANTACOES E. MICHELIN LTDA.
	PLANTACOES MICHELIN DA BAHIA LTDA.
BULGARIE	MICHELIN BULGARIA EOOD
CANADA	MICHELIN NORTH AMERICA (CANADA) INC.
CROATIE	MICHELIN HRVATSKA D.O.O.
DANEMARK	MICHELIN GUMMI COMPAGNI A/S
	HJULCENTRET DANMARK A/S
ESPAGNE	MICHELIN ESPANA PORTUGAL S.A.
	EUROMASTER KONZ IBERICA, S.A.
ESTONIE	MICHELIN REHVIDE AS
ETATS UNIS	MICHELIN NORTH AMERICA, INC.
	MICHELIN RETREAD TECHNOLOGIES, INC.
	OLIVER RUBBER Crie
FINLANDE	OY SUOMEN MICHELIN AB
	SUOMEN EUROMASTER OY
FRANCE	COMPAGNIE GENERALE DES ETABLISSEMENTS MICHELIN
	MANUFACTURE FRANCAISE DES PNEUMATIQUES MICHELIN
	PNEU LAURENT
	SIMOREP ET CIE - SOCIETE DU CAOUTCHOUC SYNTHETIQUE MICHELIN
	MICHELIN AIR SERVICES
	SOCIETE D'INVESTISSEMENT ET DE MECANIQUE
	SAS ALLIANCE RESEAUX
	MICHELIN TRAVEL PARTNER SAS
	EUROMASTER SERVICES ET MANAGEMENT
	EUROMASTER FRANCE
	IHLE FRANCE SAS
GRECE	ELASTIKA MICHELIN A.E.
HONGRIE	MICHELIN HUNGARIA TYRE MANUFACTURING LTD
	IHLE MAGYARORSZAK KFT
ITALIE	SOCIETA PER AZIONI MICHELIN ITALIANA
	EUROMASTER Italie SRL
LETTONIE	MICHELIN RIEPAS SIA
LITUANIE	UAB MICHELIN PADANGOS
LUXEMBOURG	ARTIC INVESTMENTS S.A.
	MICHELIN FINANCE (LUXEMBOURG) S.A.R.L.

NORVEGE	NORSK MICHELIN GUMMI A/S
PAYS-BAS	MICHELIN NEDERLAND N.V.
	MICHELIN DISTRIBUTION B.V.
	EUROMASTER BANDENSERVICE B.V.
POLOGNE	MICHELIN POLSKA S.A.
	Euromaster POLSKA
PORTUGAL	MICHELIN COMPANHIA LUSO-PNEU, LTDA.
	EUROMASTER Portugal - SOCIEDADE UNIPessoal LDA.
ROUMANIE	ERM ROUMANIE
	MICHELIN ROMANIA S.A.
	IHLE ANVELOPE SRL
ROYAUME UNI	MICHELIN TYRE PUBLIC LIMITED COMPANY
	ASSOCIATED TYRE SPECIALISTS LIMITED
	MICHELIN LIFESTYLE LIMITED
	TFM HOLDINGS LIMITED
	MICHELIN TRAVEL PARTNER UK LIMITED
SERBIE	TIGAR M.H. D.O.O.
SLOVAQUIE	MICHELIN SLOVENSKO, S.R.O.
	IHLE SLOVAKIA S.R.O.
	IHLE SLOVAKIA LOGISTIC A SERVIS S.R.O.
SLOVENIE	MICHELIN SLOVENIJA, PNEVMATIKE, D.O.O.
	IHLE PNEVMATIKE D.O.O.
SUEDE	MICHELIN NORDIC AB
	EUROMASTER AB
	MICHELIN CESKA REPUBLIKA S.R.O.
TCHEQUE REPUBLIQUE	ERM CESKA
	IHLE CZECH S.R.O.
THAILANDE	MICHELIN SIAM COMPANY LIMITED
	MICHELIN ROH CO., LTD



ANNEXE 2

Article L. 2331-1 du Code du travail

I. - Un comité de groupe est constitué au sein du groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante, dont le siège social est situé sur le territoire français, et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article L. 233-1, aux I et II de l'article L. 233-3 et à l'article L. 233-16 du code de commerce.

II. - Est également considérée comme entreprise dominante, pour la constitution d'un comité de groupe, une entreprise exerçant une influence dominante sur une autre entreprise dont elle détient au moins 10 % du capital, lorsque la permanence et l'importance des relations de ces entreprises établissent l'appartenance de l'une et de l'autre à un même ensemble économique.

L'existence d'une influence dominante est présumée établie, sans préjudice de la preuve contraire, lorsqu'une entreprise, directement ou indirectement :

- peut nommer plus de la moitié des membres des organes d'administration, de direction ou de surveillance d'une autre entreprise ;
- ou dispose de la majorité des voix attachées aux parts émises par une autre entreprise ;
- ou détient la majorité du capital souscrit d'une autre entreprise.

Lorsque plusieurs entreprises satisfont, à l'égard d'une même entreprise dominée, à un ou plusieurs des critères susmentionnés, celle qui peut nommer plus de la moitié des membres des organes de direction, d'administration ou de surveillance de l'entreprise dominée est considérée comme l'entreprise dominante, sans préjudice de la preuve qu'une autre entreprise puisse exercer une influence dominante.

Article L. 2315-3 du Code du travail

Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.

Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique et les représentants syndicaux sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur.

