Accord sur le Comité d'Entreprise d'Airbus Group SE et ses Comités Européens dérivés de Division

conclu

entre

Airbus Group N.V.

et

le Groupe Spécial de Négociation

Préambule

Conformément au règlement européen n° 2157/2001 du 8 octobre 2001 relatif au statut de la société européenne (SE), à la Directive 2001/86/CE du 8 octobre 2001 complétant le statut de la société européenne sur l'implication des travailleurs et aux législations nationales de transposition de ces textes dans les Etats membres de l'Espace Economique Européen, un Groupe Spécial de Négociation (***le GSN***) a été mis en place, en vue de fixer les modalités de l'implication des salariés au sein d'Airbus Group SE.

La Directive 2001/86/CE offre aux Parties la faculté d'appliquer les dispositions de référence visées à l'Annexe, ou d'opter pour la conclusion d'un accord. Dans ce dernier cas, l'Article 4.3 de la Directive précise que *"l'accord n'est pas soumis, sauf dispositions contraires de cet accord, aux dispositions de référence visées à l'Annexe."* Les Parties ont décidé d'entamer des négociations en vue de conclure cet accord.

Ces négociations ont abouti au présent accord qui met en place le Comité d'entreprise d'Airbus Group SE (Comité d'Entreprise SE) et un Comité Européen de Division au niveau de chaque Division du Groupe: AIRBUS, AIRBUS HELICOPTERS et AIRBUS DEFENCE & SPACE.

Lorsqu'une disposition du présent accord s'applique à la fois au Comité d'Entreprise SE et aux Comités Européens de Division, les Parties conviennent d'utiliser le terme "Comité(s) Européen(s)" ; de même, le terme "Présidents" est utilisé en tant que terme générique pour "Président/Vice-président et Co-président(s)".

1. Compétences générales

Dans la mesure où la société Airbus Group SE et ses Divisions sont gérées sur une base transnationale, les Parties ont décidé de confirmer les compétences transnationales du Comité d'Entreprise SE et des Comités Européens de Division, telles que définies dans l'accord précédent daté du 30 octobre 2008 et dans la Directive du 6 mai 2009. En conséquence, le Comité d'Entreprise SE est compétent pour les questions concernant au moins deux Etats membres et deux Divisions, alors que le Comité Européen de Division est compétent pour les questions concernant au moins deux Etats membres de la Division.

Toutefois, les Parties conviennent que les Comités Européens sont également compétents lorsqu'un projet, qui a un impact majeur sur les emplois, la santé, la sécurité ou les conditions de travail des salariés, ne concerne qu'un seul État membre et excède les responsabilités et compétences des organes de Direction dans ledit État membre.

Dans ce cas, le Comité Européen concerné peut prendre l'initiative de demander à la Direction d'organiser une réunion d'information afin d'examiner le dossier et de formuler, s'il le souhaite, des propositions alternatives. Cette réunion doit se tenir dans les quinze jours qui suivent la demande du Comité Européen. Le Comité Européen peut envoyer ses propositions alternatives à la Direction centrale ou à la Direction de la Division qui les transmet à la Direction locale et aux représentants du personnel impliqués dans la procédure nationale.

2. Champ d'application

Le présent accord s'applique à la Société Européenne Airbus Group (***Airbus Group SE***) ainsi qu'aux sociétés ou Etablissements de ses Divisions sur lesquels Airbus Group SE exerce une influence dominante et qui sont situés dans les Etats membres de l'Espace Economique Européen conformément à l'article 1:2 de la loi des Pays-Bas du 17 mars 2005 et à l'article 2 (c) de la Directive Européenne 2001/86/CE.

En vertu du présent accord, le Comité d'Entreprise SE et les Comités Européens de Division sont formés.

TITRE I - Organisation et moyens de fonctionnement du Comité d'Entreprise SE et des Comités Européens de Division

3. Composition du Comité d'Entreprise SE et des Comités Européens de Division

3.1 Principes de fixation du nombre de membres titulaires

Le nombre des membres titulaires pour chaque Etat Membre représenté au sein du Comité d'Entreprise SE et des Comités Européens de Division est déterminé par application des règles ci-après :

- Au niveau du Comité d'Entreprise SE ou du Comité Européen d'une Division dont l'effectif est supérieur ou égal à 50 000 salariés **:**

  - De 500 salariés (seuil minimal) jusqu'à 5% : 1 siège
  - De 5,01% à 10% : 2 sièges
  - De 10,01% à 20% : 3 sièges
  - De 20,01% à 35% : 4 sièges
  - De 35,01% à 50% et au-delà : 6 sièges

- Au niveau du Comité Européen d'une Division dont l'effectif est supérieur ou égal à 25 000 salariés et inférieur à 50 000

  - De 250 salariés (seuil minimal) jusqu'à 5% : 1 siège
  - De 5,01% à 15% : 2 sièges
  - De 15,01% à 25% : 3 sièges
  - De 25,01% à 35% : 4 sièges
  - De 35,01% à 45% : 5 sièges
  - Au-delà de 45,01% : 6 sièges

- Au niveau du Comité Européen d'une Division dont l'effectif est inférieur à 25 000 salariés

  - De 150 salariés (seuil minimal) jusqu'à 10% : 1 siège
  - De 10,01% à 20% : 2 sièges
  - De 20,01% à 30% : 3 sièges
  - De 30,01% à 40% : 4 sièges
  - De 40,01% à 50% : 5 sièges
  - Au-delà de 50,01% : 6 sièges

Pour toutes les dispositions du présent accord, la notion d'effectif s'entend des salariés du Groupe titulaires d'un contrat de travail dans les sociétés situées dans le champ d'application de l'accord.

Si un pays franchit l'un des seuils mentionnés à l'article 3.1, il obtient immédiatement un siège dans l'instance correspondante.

En outre, un membre non officiel et sans droit de vote peut être désigné par industriAll Europe en vue de participer aux réunions et aux réunions préparatoires du Comité d'Entreprise SE.

Ce membre n'est pas pris en compte pour le calcul du plafond de la délégation du personnel.

3.2 Règles applicables pour la désignation des membres

Le ou les sièges sont alloués conformément aux règles ou usages nationaux applicables. En l'absence de tels règles ou usages, l'allocation des sièges sera effectuée conformément aux règles nationales applicables à la désignation des membres du GSN, sauf en cas de consensus entre les représentants des salariés de l'Etat Membre concerné.

Les noms des membres désignés ou élus sont communiqués par écrit à la Direction des Relations Sociales du siège ou de la Division concernée.

3.3 Evolution des effectifs

Le 31 janvier de chaque année au plus tard, la Direction communique au Comité d'Entreprise SE et aux Comités Européens de Division, les effectifs du Groupe ou de la Division par Etat membre au 31 décembre de l'année précédente. En cas d'augmentation ou de réduction d'au moins 15 pour cent des effectifs globaux du Groupe ou de la Division, la Direction et le Comité Européen concerné entament des discussions en vue de définir le nombre approprié de sièges et d'ajuster le nombre de sièges au 1er avril de l'année considérée. Toute évolution éventuelle de 5 à 15 pour cent des effectifs implique une modification du nombre de sièges qui prend effet dès le début du mandat suivant.

En cas de réduction des effectifs du Groupe ou d'une Division dans un Etat membre représenté au sein des Comités Européens, soit en dessous des seuils fixés à l'article 3.1 soit par perte d'une ou plusieurs tranche(s) d'effectifs prévue(s) au même article, le nombre de sièges de l'Etat membre considéré sera réduit en conséquence.

Lorsque la délégation nationale de l'Etat membre concerné par la réduction d'effectifs comporte plusieurs sièges, le choix du ou des représentants sortants s'effectuera en fonction de la loi ou des usages en vigueur dans ledit Etat membre.

Dans le cas où Airbus Group cesserait d'opérer dans un Etat membre donné, tel que mentionné à l'article 2, la perte du ou des sièges entrera en vigueur avec effet immédiat.

3.4 Nombre de membres du Comité d'Entreprise SE et des Comités Européens de Division à la date de signature de l'accord

Sur la base des principes fixés à l'article 3.1 et sur la base des effectifs au moment de la négociation du présent accord, le Comité d'Entreprise SE et les Comités Européens de Division sont composés ainsi qu'il suit ; leur composition sera, si nécessaire, adaptée pour tenir compte d'une éventuelle évolution des effectifs à la date d'entrée en vigueur du présent accord :

a) Comité d'Entreprise SE

France :	6
Allemagne :	6
Royaume-Uni :	3
Espagne :	2
Pologne :	1
Roumanie :	1
Total :	19

b) Comité Européen de la Division Airbus :

France :	6
Allemagne :	6
Royaume-Uni :	3
Espagne :	2
Roumanie :	1
Total :	18

c) Comité Européen de la Division Airbus Defence & Space :

Allemagne :	5
France :	4
Espagne :	3
Royaume-Uni :	2
Pologne :	1
Finlande :	1
Pays-Bas :	1
Total :	17

Toutefois, du fait de la réorganisation actuellement en cours de la Division Airbus Defence & Space, trois sièges supplémentaires sont affectés à son Comité Européen pour une période transitoire de deux ans à compter du lendemain de la désignation de ses membres. Ces trois sièges supplémentaires sont attribués aux pays suivants : Allemagne : 1 ; France : 1 ; Royaume-Uni : 1. L'attribution de ces trois sièges supplémentaires cessera à la fin de la période de deux ans.

d) Comité Européen de la Division Airbus Helicopters :

France :	6
Allemagne :	4
Royaume-Uni :	1
Espagne :	1
Roumanie :	1
Irlande :	1
Total :	14

3.5 Modalités de désignation des membres titulaires et suppléants

Il y a autant de membres suppléants que de membres titulaires par Etat membre au sein de chaque Comité Européen.

Chaque membre titulaire et suppléant est élu ou désigné parmi les salariés des entreprises du Groupe couvertes par l'accord.

Ils sont désignés ou élus conformément à l'article 3.2.

La qualité de membre titulaire ou de suppléant se perd automatiquement sitôt que le salarié quitte le Groupe. La Direction des Relations Sociales compétente est informée par écrit (lettre ou mail) des nominations ou élections.

4. Plafonnement de la délégation du personnel

Afin de permettre un dialogue social efficace**,** l'application des règles définies à l'article 3.1 ne pourra pas conduire à dépasser les plafonds ci-après pour la délégation du personnel des Comités Européens :

- 27 membres pour le Comité d'Entreprise SE,
- 25 membres pour le Comité Européen d'une Division dont l'effectif est supérieur ou égal à 50 000 salariés,
- 21 membres pour le Comité Européen d'une Division dont l'effectif est supérieur ou égal à 25 000 salariés, et inférieur à 50 000.
- 17 membres pour le Comité Européen d'une Division dont l'effectif est inférieur à 25 000 salariés.

Lorsque l’évolution des effectifs du Groupe ou d’une Division amène à dépasser les plafonds susmentionnés, la délégation du personnel est réduite en conséquence et le ou les Etats membres dont les effectifs sont les plus bas perdent un siège, de façon à ce que le plafond de la délégation du personnel soit à nouveau respecté. Cette disposition entrera en vigueur au début du mandat suivant.

5. Désignation des premiers membres

La première délégation du personnel des Comités Européens devra être mise en place au plus tard dans le mois suivant l’entrée en vigueur du présent accord.

6. Durée du mandat

Le mandat des Comités Européens a une durée de quatre ans et court à compter du jour de la première réunion ordinaire.

Si l’un des membres titulaires se trouve dans l’incapacité d’achever son mandat (démission, décès, etc.), un nouveau membre ainsi que son suppléant sont élus ou désignés pour la durée du mandat restant à courir.

Si l’un des membres titulaires se trouve dans l’incapacité temporaire de participer à une réunion du Comité Européen, il est remplacé par son suppléant. La Direction des Relations Sociales en est informée par écrit.

7. Experts permanents

Le Comité d'Entreprise SE ainsi que chaque Comité Européen de Division peuvent être assistés par deux experts choisis pour leur expérience reconnue dans le domaine de l’Aéronautique et/ou de l’Espace et de la Défense.

Les experts ainsi sélectionnés participent à toutes les réunions de leur Comité Européen et de leur bureau en qualité de conseillers.

Ces experts ne sont pas pris en compte pour le calcul du plafond de la délégation du personnel. Ils seront désignés à l’occasion de la première réunion de leur Comité Européen.

Les Comités Européens doivent communiquer les noms des deux experts à la Direction des Relations Sociales.

8. Présidence

Au début de chaque mandat, le Comité d'Entreprise SE doit élire parmi ses membres titulaires un Président et un Vice-président appartenant nécessairement à deux Etats membres différents.

Le Président et le Vice-président assurent la représentation légale du Comité d'Entreprise SE.

Les Comités de Division doivent élire parmi leurs membres titulaires deux Co-présidents appartenant nécessairement à deux Etats membres différents.

Les Co-présidents assurent la représentation légale de leur Comité Européen de Division respectif.

Ils sont élus pour la durée du mandat du Comité Européen tel que stipulé à l'article 6.

9. Bureau

Le Comité d'Entreprise SE élit parmi ses membres un bureau composé des Présidents, ainsi que d'un représentant de chaque Etat membre représenté au sein du Comité d'Entreprise SE. Le même nombre de membres suppléants est élu en vue de représenter les membres du bureau en leur absence.

Tout comme les Présidents, les membres du bureau sont élus pour la durée du mandat du Comité d'Entreprise SE.

Le bureau est chargé des questions administratives, notamment de la préparation des réunions du Comité d'Entreprise SE et de la mise à disposition de la documentation requise, ainsi que du suivi des activités du Comité d'Entreprise SE.

Il se réunit quatre fois par an (une fois par trimestre). Chaque réunion se déroule sur une journée, sans compter le temps de déplacement. L'interprétation simultanée dans les langues des pays membres participant à la réunion est assurée.

Par dérogation aux règles standard, si, dans des circonstances exceptionnelles, l'urgence d'une affaire ne permet pas d'organiser une réunion plénière du Comité d'Entreprise SE, la Direction peut demander aux Présidents dudit Comité de convoquer une réunion du bureau afin de pouvoir présenter des informations importantes. S'il apparaît un besoin d'informations supplémentaires, la Direction et les Présidents décideront conjointement soit d'organiser une réunion extraordinaire, soit de renvoyer la question à la prochaine réunion ordinaire.

Les mêmes règles s'appliquent aux Comités Européens de Division.

10. Règlement intérieur

Le Comité d'Entreprise SE ainsi que chaque Comité Européen de Division rédige son propre Règlement intérieur dans les trois mois qui suivent sa mise en place.

11. Réunions des Comités Européens avec la Direction

11.1 Nombre de réunions ordinaires

Le Comité d'Entreprise SE se réunit trois fois par an avec la Direction d'Airbus Group SE. Les dates et ordres du jour de ces réunions sont établis conjointement par les Présidents et la Direction. Le CEO et au moins un autre membre du Comité Exécutif d'Airbus Group SE participent à deux de ces réunions.

Les Comités de Division se réunissent quatre fois par an avec la Direction de la Division, selon une périodicité en principe trimestrielle. Le CEO de la Division participe à au moins l'une de ces réunions.

11.2 Organisation des réunions ordinaires

Le calendrier des réunions annuelles du Comité d'Entreprise SE et des Comités Européens est établi conjointement en début d'année par la Direction et les Présidents de chaque Comité.

Sauf décision contraire de la Direction, les réunions se tiennent au siège social du Groupe ou à celui de la Division.

Sauf en cas d'urgence, l'invitation et l'ordre du jour sont transmis par la Direction au moins cinq jours avant la réunion.

Les documents fournis par la Direction pour leur diffusion sont transmis dans toutes les langues au plus tard un jour avant la réunion interne. Les documents sont envoyés en anglais le plutôt possible, en principe cinq jours avant la réunion.

Les discussions feront l’objet d’une traduction simultanée dans les langues des Etats membres participant à la réunion. Les présentations de la Direction sont faites en anglais et peuvent, à titre exceptionnel, être faites via visioconférence.

Un relevé des décisions pouvant avoir été prises au cours d'une réunion sera établi sur la base d'un accord mutuel entre la Direction et les Présidents du Comité Européen.

12. Réunions extraordinaires

En cas de circonstances exceptionnelles, tant la Direction que les Comités Européens peuvent demander la convocation d'une réunion extraordinaire. Il sera fait droit à cette demande dans un délai défini conjointement.

13. Réunions avec le Président du Conseil d'Administration

Si les circonstances le justifient, le Comité d'Entreprise SE peut demander à rencontrer le Président du Conseil d'Administration d'Airbus Group. Dans ce cas, les Présidents du Comité d'Entreprise SE soumettent leur demande par écrit à la Direction des Ressources Humaines du Groupe en indiquant les raisons et l'objet de cette requête ainsi que la composition de la délégation du personnel désireuse de rencontrer le Président du Conseil d'Administration. La réunion se tiendra dans les 15 jours qui suivent la demande du Comité d'Entreprise SE, sauf refus de la Direction, pour un motif argumenté et communiqué par écrit.

14. Réunions internes

Le Comité d'Entreprise SE organise quatre réunions internes par an, dont trois immédiatement avant ou après la réunion avec la Direction Centrale. La date de la quatrième réunion interne est déterminée par les Présidents du Comité d'Entreprise SE qui proposent le lieu de la réunion et le communiquent à la Direction pour information préalable au plus tard huit (8) jours avant la réunion. Les arrangements logistiques nécessaires seront déterminés d’un commun accord par la Direction centrale et le Comité d'Entreprise SE. Une interprétation simultanée est assurée dans toutes les langues des Etats membres participant à la réunion.

Les Présidents du Comité d'Entreprise SE peuvent, si nécessaire, se réunir dans le respect de la politique de voyage de leur société.

Les Comités Européens de Division organisent cinq réunions internes par année calendaire, dont quatre immédiatement avant ou après la réunion avec la Direction. Les règles susmentionnées s'appliquent aux Comités Européens de Division.

15. Réunion annuelle interne de coordination

Les Présidents du Comité d'Entreprise SE peuvent convoquer une fois par an les Présidents des autres Comités Européens de Division à une réunion de coordination des activités des différentes instances. La date et le lieu de cette réunion seront fixés selon les dispositions de l'article11.2, paragraphe 1.

16. Groupe de travail spécifique

Les Comités Européens et la Direction peuvent décider, d'un commun accord, la constitution d'un groupe de travail conjoint spécifique, chargé d'étudier un sujet méritant d'être approfondi. La composition, l'objet et la durée de fonctionnement de ce groupe de travail sont définis conjointement avant sa mise en place.

17. Experts externes

a) Expert-comptable

Afin d'assurer une bonne compréhension des comptes consolidés d'Airbus Group SE, le Comité d'Entreprise SE peut se faire assister par un expert-comptable de son choix.

L'objet, le cahier des charges et la durée de la mission de l'expert sont définis par le Comité d'Entreprise SE. Le cahier des charges ainsi défini doit être :

- "pertinent", c.-à-d. directement lié à l'objet de la mission : une bonne compréhension des comptes annuels consolidés du Groupe
- "raisonnable", c.-à-d. conforme aux normes et pratiques en vigueur dans le Groupe et également adapté aux besoins de la mission.

Le cahier des charges, y compris la durée et les coûts prévisibles de la mission, est envoyé par le Comité d'Entreprise SE à la Direction centrale. La Direction centrale prend en charge le coût de la mission, sauf si celle-ci n'est ni pertinente, ni raisonnable, et communique sa réponse écrite dès que possible.

L’expert-comptable choisi par le Comité d'Entreprise SE devra également intervenir pour les Divisions.

La même règle s’applique aux Comités Européens de Division en vue d’assurer une bonne compréhension des résultats financiers annuels de leur Division respective.

b) Autres experts

Lorsque cela paraît justifié pour certains sujets spécifiques, le Comité d'Entreprise SE peut se faire assister par un expert de son choix.

Le Comité d'Entreprise SE rédige le cahier des charges de la mission, qui doit être "pertinente" et "raisonnable" conformément aux définitions susmentionnées. Il envoie ce cahier des charges à la Direction centrale en mentionnant la durée et les coûts prévisibles de la mission.

La Direction centrale prend en charge les coûts de la mission sauf si celle-ci n'est ni pertinente, ni raisonnable, et communique sa réponse écrite dès que possible.

Les mêmes règles s'appliquent aux Comités Européens de Division.

18. Formation

En accord avec les Présidents, les membres titulaires et suppléants du Comité d'Entreprise SE peuvent suivre la formation nécessaire en vue d’assurer le bon exercice de leur mandat de représentants au sein d’un environnement européen et ce, sans perte de rémunération. Les modalités de cette formation sont définies conjointement par la Direction des Relations Sociales d’Airbus Group SE et le Comité d'Entreprise SE.

La même règle s’applique aux Comités Européens de Division.

19. Coûts et décharge

19.1 Coûts

Les coûts résultant des activités des différentes instances régies par le présent Accord sont pris en charge par Airbus Group SE ou par les Divisions dans la mesure nécessaire. Cette règle s’applique aux coûts engendrés par les réunions, les coûts administratifs, les déplacements, les activités de formation, les coûts du représentant d'industriAll Europe ainsi que les équipements informatiques dans le respect de la politique du Groupe ou de la Division.

19.2 Exercice du mandat

Les membres des organes prévus par le présent Accord, y compris les experts permanents s'ils sont salariés du Groupe, sont déchargés de leurs obligations professionnelles afin de pouvoir s'acquitter autant que nécessaire de leurs tâches au sein de ces instances tout en continuant de percevoir l'intégralité de leur rémunération. Cela vaut, par exemple, pour les réunions, leur préparation ou des activités de formation. Il n'y aura pas d'imputation de ce temps sur les crédits d'heures prévus par les règles nationales.

20.Droit d'accès individuel

Les membres et les experts permanents du Comité d'Entreprise SE ou des Comités Européens de Division disposent d'un droit individuel d'accès aux sites du Groupe ou de la Division concernée. Ils informent la Direction centrale ou la Direction de la Division au plus tard huit jours avant la visite et en indiquent la raison. Ils sont également tenus de respecter les règles de sécurité du site visité.

21. Protection des représentants du personnel

21.1 Principe

Les membres des différentes instances régies par le présent accord bénéficient au minimum d'une protection et de garanties identiques pour la réalisation de leur mission que celles assurées aux représentants du personnel par la législation nationale et/ou les pratiques en vigueur au sein de l'Etat membre où ils sont employés.

21.2 Protection supplémentaire

Les membres (titulaires et suppléants) du Comité d'Entreprise SE et des Comités Européens de Division ne peuvent être licenciés pendant la durée de leur mandat ou durant une période d'un an suivant l'expiration de celui-ci, sauf en cas de motifs sérieux justifiant un licenciement sans préavis au regard de la législation nationale. Dans ce cas, ceci doit être préalablement communiqué par la Direction au bureau du Comité Européen. Ces explications fournies par la Direction sont soumises à une confidentialité absolue.
En outre, tout transfert susceptible d'entraîner la perte du mandat pour un membre ou un suppléant ne peut intervenir que si l'une des deux conditions suivantes est remplie:

- soit l'acceptation préalable du représentant du personnel concerné ou, à défaut, de son Comité Européen,
- soit lorsque le représentant du personnel fait partie d'une mesure de transfert collectif.

Les mesures de protection supplémentaires susmentionnées ne peuvent faire obstacle à l'application de la législation nationale si celle-ci est plus favorable.

Aucun obstacle n'entravera la réalisation par les membres des instances européennes de leurs tâches et missions. Ils ne feront l'objet d'aucune discrimination et aucun avantage ne résultera de la réalisation de leurs activités. Cette règle s'applique également à leur évolution de carrière.

22. Comités nationaux

À la demande du Comité d'Entreprise SE et sous réserve de l'accord préalable de la Direction centrale d'Airbus Group, un comité national est mis en place dans chaque Etat membre où au moins deux sociétés appartenant à différentes Divisions d'Airbus Group SE sont immatriculées.

Dans les mêmes conditions, un Comité national peut également être mis en place dans un Etat membre où seule une Division est présente, lorsque la diversité et la complexité de ses activités exigent une nécessaire coordination.

Les modalités de fonctionnement de chaque comité national sont définies d'un commun accord par la Direction des Ressources Humaines et les représentants du personnel du pays concerné. En cas de difficultés dans les discussions au niveau national, le Comité d'Entreprise SE peut solliciter la Direction centrale pour faciliter ces discussions.

Chaque comité national est constitué de membres élus ou désignés conformément à la loi et/ou aux pratiques nationales en vigueur dans l'Etat membre où ils sont employés. Tous les membres des comités nationaux doivent être des salariés de sociétés Airbus Group implantées dans l'Etat membre concerné.

Titre II – Compétences des Comités Européens et Articulation des procédures

23. Information et consultation

23.1 Au niveau du Groupe

23.1.1 Information

Conformément à l'article 1 ci-dessus, le Comité d'Entreprise SE est tenu informé de tous les sujets ayant un caractère transnational, tels que définis à l'article 23.1.2 ci-après. A cet effet, la Direction centrale transmettra au Comité d'Entreprise SE les informations pertinentes et en discutera avec le Comité d'Entreprise SE en temps voulu, avec un contenu et selon des modalités permettant à celui-ci d'évaluer les impacts possibles et, lorsque nécessaire, de préparer la consultation.

23.1.2 Sujets d'information

Le Comité d'Entreprise SE est informé des sujets ci-dessous :

- Structure d'Airbus Group SE et du Groupe,
- Situation économique et financière du Groupe et la stratégie du Groupe et des Divisions,
- Perspectives d'évolution de l'activité, de la production et des ventes,
- Modification significative de l'organisation,
- Fusion, relocalisation, réduction ou fermeture d'une société ou d'un établissement, ou de parties majeures de ces derniers,
- Acquisitions et cessions de sociétés ou de parties de sociétés, ainsi que créations de sociétés,
- Situation et perspectives d'évolution de l'emploi, ainsi que projets de licenciement collectif,
- Politique d'investissement et budget correspondant,
- Introduction d'innovations substantielles dans les méthodes de travail ou de nouveaux procédés de production, de plans de réduction des coûts et de rationalisation de grande ampleur,
- Politiques d'Hygiène - Sécurité et conditions de travail,
- Politique de protection de l'environnement,
- Politique de protection des données des salariés.

Si nécessaire, la Direction centrale et le Comité d'Entreprise SE peuvent décider d'un commun accord de compléter la liste de sujets énumérés ci-dessus. Toute modification supplémentaire de cette liste initiale fera l'objet d'une annexe au présent accord. La Direction centrale et le Comité d'Entreprise SE peuvent également décider d'un commun accord d'examiner, en tant que de besoin, une question non couverte par cette liste.

23.1.3 Transmission d'informations écrites

La Direction fournit au Comité d'Entreprise SE les documents nécessaires, qui sont traduits dans les langues de tous les Etats membres représentés au sein du Comité d'Entreprise SE. Ces documents sont transmis aux Présidents du Comité d'Entreprise SE, au plus tard la veille de la réunion préparatoire précédant celle avec la Direction. La dernière phrase du 4ème alinéa de l'article 11.2 s'applique.

23.1.4 Consultation

Le Comité d'Entreprise SE doit être consulté sur tout sujet relevant de la liste définie à l'article 23.1.2 ci-dessus, chaque fois que cela entraîne un impact transnational majeur sur les intérêts des salariés en termes d'emploi, de santé, de sécurité ou de conditions de travail.

La consultation signifie qu'un dialogue approfondi et des échanges de vue doivent avoir lieu entre la Direction et le Comité d'Entreprise SE, en temps voulu, avec un contenu et selon des modalités telles que ce dernier puisse exprimer son avis sur les mesures proposées faisant l'objet de la consultation, dans le délai défini à l'article 24 du présent Accord.

23.1.5 Transmission des documents pertinents

Les documents nécessaires à la consultation avec le Comité d'Entreprise SE doivent être transmis par la Direction selon les modalités décrites à l'article 23.1.3.

23.2 Mise en œuvre de mesures

Les mesures ne pourront être mises en œuvre qu'après conclusion en bonne et due forme de la procédure d'information/consultation prévue par le présent Accord.

23.3 Au niveau de la Division

Les Comités Européens de Division disposent, au niveau de leur périmètre, des mêmes compétences en matière d'information et de consultation que le Comité d'Entreprise SE. Les règles définies aux articles 23.1 et 23.2 leur sont pleinement applicables, à l'exception du dernier alinéa de l'article 23.1.2.

24. Organisation de la procédure d'information et de consultation

Lorsque le projet de la Direction requiert une procédure d'information et de consultation des représentants du personnel, celle-ci débute obligatoirement au

niveau européen, préalablement à toute procédure nationale. Elle se déroule en deux phases distinctes d'information puis de consultation. Chacune de ces phases comprend au moins deux réunions du Comité d'Entreprise SE.

24.1 Procédure au niveau du Groupe

24.1.1 Durée

Les parties conviennent de privilégier la négociation comme moyen de déterminer la durée de la procédure, en fonction de la complexité du projet présenté. Par conséquent, les délais indiqués ci-après pour les phases d'information (article 24.1.2) et de consultation (article 24.1.3) sont considérés comme des délais de référence. Les négociations entre la Direction centrale et le Comité d'Entreprise SE s'ouvrent immédiatement après la première réunion de la phase d'information. Si un accord n'est pas trouvé sur la durée de la procédure dans les 21 jours calendaires suivant cette première réunion d'information, les parties conviennent que le délai de référence défini pour la phase de consultation (article 24.1.3) sera prolongé de moitié, c.-à-d. de 8 jours supplémentaires.

Les parties conviennent que ces délais de référence ou les durées définies d'un commun accord ne commencent à courir que si les conditions préalables pour chacune des phases sont remplies.

En outre, les parties conviennent de réexaminer l'application des dispositions applicables à la procédure d'information et de consultation après que cette procédure aura été appliquée à deux reprises, dont une fois au niveau du Groupe.

24.1.2 Phase d'information

- Première réunion d'information :
  La Direction réunit le Comité d'Entreprise SE sitôt qu'elle est en mesure de présenter une vision d'ensemble du projet, permettant aux représentants du personnel d'en comprendre les différents aspects et d'en apprécier les conséquences possibles sur l'emploi ou sur la santé, la sécurité ou les conditions de travail des salariés.

  - Recours à un expert externe
    Lors de cette première réunion d'information, le Comité d'Entreprise SE a la possibilité recourir à un expert externe de son choix, qui l'assistera jusqu'à la fin de la procédure. A cet effet, le Comité d'Entreprise SE soumet à la Direction dans les 21 jours calendaires suivant cette première réunion, un cahier des charges précisant l'objet de l'expertise, le délai demandé par l'expert pour sa réalisation et le coût estimé de celle-ci. Dès réception de ce cahier des charges, la Direction engage une discussion

avec le Comité d'Entreprise SE afin de se mettre d'accord sur le délai de réalisation de l'expertise. A défaut d'un accord sur le délai de réalisation de l'expertise entre le Comité d'Entreprise SE et la Direction, la durée de celle-ci est limitée à 30 jours calendaires. La Direction centrale prend en charge les coûts de l'expertise sous réserve que celle-ci soit "raisonnable et pertinente", conformément à l'article 17 supra.

- Rapport de l'expert
  La mission de l'expert doit faire l'objet d'un rapport, transmis simultanément au Comité d'Entreprise SE et à la Direction, conformément au calendrier défini par eux d'un commun accord, ou à l'issue de la période de 30 jours calendaires. Le Comité d'Entreprise SE et la Direction peuvent communiquer librement sur ce rapport, à l'intérieur de l'entreprise.

- Deuxième réunion d'information
  30 jours calendaires après la remise du rapport d'expertise, la Direction organise une deuxième réunion d'information avec le Comité d'Entreprise SE. Au plus tard 5 jours avant cette réunion, le Comité d'Entreprise SE transmet à la Direction la liste des questions qu'il souhaite encore approfondir à la suite du rapport de l'expert, ainsi que ses éventuelles propositions alternatives. Afin de permettre au Comité d'Entreprise SE de préparer dans les meilleures conditions la liste de ses questions et ses propositions alternatives, celui-ci peut tenir une réunion interne préparatoire.

  La deuxième réunion d'information a pour objet de permettre à la Direction de répondre aux questions et aux propositions alternatives du Comité d'Entreprise SE. Un débat entre la Direction et les représentants du personnel a lieu sur ces différents points.

  La Direction confirme par écrit ses réponses aux propositions alternatives du Comité d'Entreprise SE dans les sept jours suivant la deuxième réunion d'information.

24.1.3 Phase de consultation

La phase de consultation comprend deux réunions distinctes, séparées par un délai minimum de 16 jours :

- Première réunion de la phase de consultation
  La première réunion de la phase de consultation a lieu 21 jours après la réponse écrite de la Direction aux propositions alternatives du Comité d'Entreprise SE. Elle doit permettre aux représentants du personnel de clarifier si nécessaire le contenu de la réponse de la Direction ou, en cas de désaccord sur cette réponse, de soumettre éventuellement à la Direction de

nouvelles propositions alternatives sur lesquelles un dernier débat s'engage, en vue de parvenir si possible à un compromis. Afin de permettre aux représentants du personnel de préparer cette réunion, le Comité d'Entreprise SE peut tenir une réunion interne préalable d'une journée.

Lorsque de nouvelles propositions alternatives ont été exprimées par le Comité d'Entreprise SE, la Direction lui confirme par écrit sa position finale sur ces propositions, dans un délai maximum de sept jours après la première réunion de la phase de consultation.

- Deuxième réunion de la phase de consultation

  La deuxième réunion de la phase de consultation a lieu au plus tôt 16 jours après la première réunion. Au cours de cette réunion, et au vu de la réponse écrite de la Direction, le Comité d'Entreprise SE formule son avis sur le projet qui lui a été présenté par la Direction.
  Une réunion interne préparatoire du Comité d'Entreprise SE est organisée la veille de la deuxième réunion.

24.2 Procédure au niveau de la Division

Lorsque le projet présenté par la Direction concerne au moins deux Etats membres dans une seule Division, la procédure se déroule au niveau de la Division concernée, conformément aux dispositions de l'article 24.1.

Dans le cas où le projet présenté par la Direction concerne plusieurs Divisions du Groupe, la procédure se déroule simultanément au niveau du Groupe et des Divisions concernées, conformément aux règles définies dans le présent accord ; les réunions au niveau du Comité d'Entreprise SE ont lieu en principe avant celles des Comités Européens de Division. Cependant, l'avis des Comités Européens doit être recueilli en premier lieu au niveau des Divisions, puis au niveau du Groupe.

Lorsque les Comités Européens de Division décident de recourir à un expert dans le cadre de leur procédure, l'expert choisi sera nécessairement celui désigné par le Comité d'Entreprise SE.

24.3 Articulation des procédures au niveau européen et au niveau national

La procédure relative au projet de la Direction débute obligatoirement au niveau européen (Comité d'Entreprise SE et /ou Comité Européen de Division), avant d'être lancée au niveau national.

Les procédures nationales dans les Etats membres concernés peuvent débuter dès le lendemain de la première réunion du Comité Européen de Division dans le cadre de

la phase d'information et se poursuivent ensuite conformément aux règles nationales et en parallèle de la procédure Européenne.

Cependant, les procédures nationales ne se termineront pas avant que le Comité d'Entreprise SE et/ou le(s) Comité(s) Européen(s) de Division aient exprimé leur avis sur le projet de la Direction.

Le présent Accord ne porte en rien atteinte aux procédures nationales de représentation du personnel.

La conclusion de la procédure d'information et de consultation selon l'article 24 ne porte en rien atteinte aux droits des instances nationales de représentation du personnel. Le résultat de la procédure d'information et de consultation du Comité d'Entreprise SE ne préjuge en rien des procédures au niveau national et ne peut pas non plus les accélérer.

Titre III – Divers

25. Préparation des négociations transnationales

Indépendamment de leurs prérogatives en matière d'information et de consultation, les Comités Européens et la Direction peuvent décider d'un commun accord d'ouvrir des discussions préliminaires, en vue de préparer une négociation transnationale au niveau du Groupe ou de la Division et préalablement à la mise en place d'un Groupe Européen de Négociation (GEN), conformément à l'Accord relatif aux négociations de niveau européen daté du 28 septembre 2010.

Les propositions élaborées par le Comité Européen sont transmises au GEN préalablement à l'ouverture des négociations.

26. Confidentialité

Conformément à l'article 1.4 de la loi des Pays-Bas du 17 mars 2005, les membres du Comité d'Entreprise SE sont tenus à une obligation de confidentialité. Cette disposition s'applique également aux membres des Comités Européens de Division ainsi qu'aux experts permanents ou à tout autre membre externe.

Dans cette optique, soucieuses de préserver la confiance mutuelle sans laquelle il ne peut y avoir de dialogue social, les Parties définissent ci-après les règles qui régissent la confidentialité des informations auxquelles les participants ont accès lors des réunions des Comités Européens.

26.1 Obligation de confidentialité

Les membres des instances européennes régies par le présent Accord, ainsi que d'autres participants externes, comme par exemples des experts, s'interdisent de divulguer ou d'utiliser des informations confidentielles de nature commerciale, technique ou industrielle, dont ils auraient eu connaissance du fait de leur appartenance à une instance ou de leur participation à une réunion et dont la Direction centrale aurait expressément signalé la nature confidentielle. Cette disposition demeure applicable après que l'intéressé n'est plus membre d'une instance donnée.

26.2 Degré de confidentialité

Le degré de confidentialité de l'information est spécifié par la Direction avant sa communication. Il existe deux degrés de confidentialité :

- Information hautement confidentielle

  Toute information dont la divulgation pourrait porter un préjudice grave à l'image, aux intérêts économiques, industriels, commerciaux, ou à la compétitivité du Groupe et de ses Divisions, est considérée comme hautement confidentielle.
  Une information classée hautement confidentielle est destinée à l'usage exclusif des membres des Comités Européens et ne doit en aucun cas être divulguée à l'intérieur ou à l'extérieur du Groupe. Ce type d'information est généralement communiqué oralement ; dans les cas où un document est fourni, la Direction le récupère à la fin de la réunion.

- Information confidentielle

  Toute information dont la divulgation à l'extérieur du Groupe peut être jugée contraire à ses intérêts ou à ceux de ses Divisions est considérée comme confidentielle.
  Une information classée confidentielle ne peut être divulguée à l'extérieur du Groupe.
  Toute information ne relevant pas de l'une des classifications susmentionnées ou pour laquelle la Direction n'a donné aucune indication n'est pas considérée comme confidentielle.
  En devenant membres du Comité Européen, tous les représentants du personnel s'engagent à respecter les règles de confidentialité susmentionnées.

27. Interprétation de l'accord

En cas de divergences d'opinion concernant l'interprétation du présent Accord au sein d'Airbus Group SE ou d'une Division, il sera mis en place une commission composée de représentants des Directions des Relations Sociales d'Airbus Group SE et des Divisions, et d'une délégation de représentants du personnel dont la composition sera fixée par les Présidents du Comité d'Entreprise SE. Cette commission se réunira à la demande de l'une ou l'autre partie dans les deux semaines suivant la demande.

À la fin de cette réunion, une interprétation devra être adoptée sur la base d'un consensus entre la délégation de l'employeur et la délégation des représentants du personnel. Cette interprétation sera formulée par écrit et envoyée à tous les participants pour approbation, dans les quinze jours suivant la réunion de la commission.
Une fois approuvée, cette interprétation sera portée à la connaissance des autres Comités Européens par la Direction centrale.

28. Effets de la mise en place du Comité d'Entreprise SE

Le présent accord se substitue intégralement :

- à l'accord du 30 octobre 2008 et à son avenant du 23 juin 2009 relatif au Comité d'Entreprise Européen d'Airbus Group NV et à ses Comités dérivés,
- aux accords conclus sur la mise en place du Comité Européen Airbus en date du 27 juin 2011, du Comité Européen Airbus Helicopters du 1er décembre 2012, et du Comité Européen Airbus Defence & Space du 18 novembre 2014.

En conséquence, le Comité d'Entreprise Européen d'Airbus Group N.V et ses Comités dérivés seront dissouts à la date d'entrée en vigueur du présent accord. Le mandat des membres desdits Comités prendra fin à cette même date.

Par dérogation à ce qui précède, restent en vigueur :

- La Lettre d'Intention datée du 23 octobre 2000 portant sur la création éventuelle d'un Comité d'Entreprise mondial.
- L'Accord Cadre International daté du 28 juin 2005.
- Les accords relatifs aux Comités Nationaux mis en place au titre de l'article 12 de l'accord du 30 octobre 2008.

Il est entendu que les accords ci-après, signés par la Direction centrale, le Comité d'Entreprise Européen d'EADS NV et le Groupe Européen de Négociation, restent en vigueur :

- Accord concernant les négociations au niveau européen, daté du 28 septembre 2010
- Accord portant sur la mise en place d'un plan de 'Success Sharing' au sein du Groupe, daté du 1er juin 2011
- Accord au niveau du Groupe portant sur l'harmonisation de la rémunération variable des Senior Managers au sein du Groupe EADS, daté du 28 novembre 2011.

29. Implication des salariés des Etats membres non représentés au sein des Comités Européens.

Le Comité d'Entreprise SE d'Airbus Group SE informera les représentants du personnel des sociétés appartenant à Airbus Group SE du contenu et du résultat de la procédure d'information/consultation conduite en vertu du présent Accord.

Afin de déterminer les modalités pratiques de cette procédure d'information, les Parties conviennent qu'un groupe de travail spécifique sera mis en place dans les deux mois qui suivent la désignation des membres du Comité d'Entreprise SE.
La composition de ce groupe de travail sera déterminée conjointement par la Direction centrale et les Présidents du Comité d'Entreprise SE.

En outre, dans les six mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord, la Direction des Ressources Humaines et les organisations syndicales de chacun des Etats membres non représentés au sein des Comités Européens engageront des discussions en vue de déterminer les modalités de communication des informations présentées à l'occasion des réunions de ces Comités Européens. Le Comité d'Entreprise SE et les Comités Européens de Division sont tenus informés de l'avancement de ces discussions.

Enfin, à l'occasion de la réunion du Comité d'Entreprise SE dédiée aux comptes annuels, chaque Etat membre non représenté au sein du Comité d'Entreprise SE désignera un délégué qui participera à la réunion préparatoire interne du Comité d'Entreprise SE. Sur invitation des Présidents, la Direction Centrale peut intervenir lors de cette réunion interne.

30. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il ne produit aucun effet tant que l'immatriculation en Société Européenne ne sera pas réalisée.

En cas de non réalisation de l'immatriculation en société européenne, l'accord du 30 octobre 2008 sur le Comité d'Entreprise Européen EADS N.V. ainsi que les accords relatifs aux Divisions Airbus et Airbus Helicopters continueront de s'appliquer. Toutefois, un accord sur le Comité Européen de la Division Defence & Space sera négocié compte tenu de sa nouvelle organisation, conformément aux principes de base de l'accord du 30 octobre 2008.

31. Loi applicable

Le présent accord est régi par la loi des Pays-Bas.

32. Dispositions finales

32.1 Application de l'accord

La Direction centrale veillera à l'application du présent accord dans les sociétés et établissements concernés. Dans l'hypothèse d'une violation de l'accord, le Comité d'Entreprise SE ou la Direction centrale peuvent suspendre la procédure et saisir la justice. Les dispositions adoptées ont une force exécutoire.

32.2 Révision en cas de changement de législation ou de changement significatif de la structure du Groupe

En cas de changement du cadre législatif ou réglementaire ou de changements significatifs dans les structures, la taille et les effectifs du Groupe, qui porteraient atteinte à l'équilibre global du présent accord, la Direction centrale et/ou le Comité d'Entreprise SE engageront des discussions sur l'opportunité d'une négociation avec le Groupe Européen de Négociation selon les dispositions de l'article 25 en vue d'adapter le présent accord.

32.3 Modification/dénonciation de l'accord

La Direction centrale et le Comité d'Entreprise SE peuvent décider conjointement à tout moment de renégocier le présent accord conformément aux dispositions de l'accord du 28 septembre 2010 relatif aux négociations au niveau européen.

De même, le présent accord peut être dénoncé à tout moment par la Direction centrale ou le Comité d'Entreprise SE en application de son règlement intérieur, sous réserve du respect d'un préavis de six mois. La partie qui dénonce devra au même moment

soumettre un nouveau projet d'accord en vue d'une renégociation qui se déroulera conformément à l'accord susmentionné du 28 septembre 2010.

Si aucun accord ne peut être trouvé, la dénonciation est nulle et non avenue et, par conséquent, le présent accord reste en vigueur.

Fait à Amsterdam
Le :

Pour Airbus Group NV
Nom, prénom
Titre

Le Groupe Spécial de Négociation

BELGIQUE	**DANEMARK**	**FINLANDE**
David VANDERBECK	Henrik Holm JENSEN	Ole ARRHENIUS

FRANCE Jean Marie PEETERS Françoise VALLIN

Sébastien MOLINA Dany DEVAUX

Frédéric LIBERT

ALLEMAGNE Thomas BUSCH Holger JUNGE

Jan-Christen JENSEN Eugen WALTER

GRECE
Frédéric LIBERT
agissant sur délégation de
Ioannis-Georgios SERAFIM

HONGRIE
Viktória LAZAR

IRLANDE
Jeff COLE

ITALIE
Simone LUPERTI

PAYS-BAS
Malcom HENDERSON

NORVEGE
Finn Harald SKILLE

POLOGNE
Elzebiata ADAMCZUK

ROUMANIE
Robert ENIOU

SLOVAQUIE
Martin VRZBA

ESPAGNE
Antonio Martin JURADO

SUEDE
Nicklas SPANGBERG

ROYAUME-UNI
Mike BYFIELD

Alan REILLY