

**ACCORD**  
**COMITE D'ENTREPRISE EUROPEEN**  
**DU 3 JUIN 2003**  
(révision de l'accord du 11 septembre 1996)

\* \* \*

## **PREAMBULE**

Le 11 septembre 1996, un accord sur le Comité Européen en application de l'article 13 de la Directive 94/45/EC du 24 septembre 1994 était conclu au sein du Groupe ArjoWiggins Appleton entre la société ArjoWiggins Appleton (AWA) et les organisations syndicales signataires.

En juillet 2000, Worms et Cie a lancé une offre publique d'achat sur AWA PLC. AWA PLC détenait alors directement ou indirectement les trois filiales européennes ArjoWiggins, Antalis et ArjoWiggins Carbonless Paper Operations et exerçait un contrôle opérationnel très direct sur ces sociétés.

En décembre 2001, AWA Ltd ne détenait plus, indirectement, que la filiale Carbonless, les sociétés Arjo Wiggins et Antalis étant directement détenues par Worms et Cie. De ce fait, le périmètre de l'accord du 11 septembre 1996 se trouvait nécessairement modifié.

En avril 2002, la notion d'ArjoWiggins Appleton s'est éteinte par la création et l'organisation de trois sociétés avec Conseil de Surveillance et Directoire que sont :

1. Antalis SAS
2. AWA/Carbonless Europe
3. ArjoWiggins

Dans le même temps, Worms et Cie, société financière, se retirait de la gestion opérationnelle, n'exerçant qu'un contrôle financier sur ses filiales et rendait à chacun des groupes sa gestion stratégique et opérationnelle. En conséquence, les 3 groupes rapportent, d'un point de vue purement financier, à Worms, Société financière et actionnaire à 100%.

C'est dans ce contexte que les parties signataires de l'accord du 11 septembre 1996 se sont rapprochées afin de prendre en compte cette nouvelle configuration juridique et industrielle et de la traduire dans une révision du-dit accord.

Elles sont convenues, afin de prendre en compte l'effet utile de l'information et de la consultation définies par la Directive du 22 septembre 1994 :

- que le niveau pertinent de la mise en place d'un comité de Groupe Européen devait se faire au sein de chacun des trois groupes, à savoir ArjoWiggins, Antalis et Carbonless de manière à assurer information et consultation de qualité au niveau le plus approprié ;

- que la procédure de liaison avec Worms et Cie se fera par la transmission d'informations définies pour chacun des Comités de Groupe Européen et par la présence à la réunion plénière annuelle du Président du Conseil de Surveillance du Groupe concerné ou de son représentant, es-qualité d'actionnaire.

La présente révision et les dispositions qu'elle contient répondent aux besoins des salariés et de l'Entreprise. Elle se substitue à l'accord du 11 septembre 1996.

Il s'applique à chacun des trois Comités Européens ainsi créés. Les parties signataires ont agréé que les cultures et pratiques de chaque Comité Européen pourront évoluer différemment et séparément.

## **Article 1 : Durée de l'accord, révision, dénonciation + litiges**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Une réunion de révision sera tenue tous les 4 ans pour étudier de possibles modifications du présent accord. Il pourra être révisé par les parties signataires, sous réserve d'obtenir l'accord de la majorité des organisations signataires du présent accord.

L'accord peut être re-négocié si les parties le jugent opportun.

Les articles du présent accord s'appliquent aux trois Comités Européens. Cependant, les règles relatives à la représentation ainsi que les points liés à la pratique quotidienne de fonctionnement de chacun des Comités de Groupe Européens n'ayant pas d'impact sur les articles de la présente révision peuvent être modifiés au sein de chaque Groupe à la majorité des représentants des salariés desdits comités de groupe européens, à la suite d'un accord intervenu avec la Direction du groupe concerné, sans obligation de réviser le présent accord.

Les révisions intervenues selon ces modalités seront reprises dans le texte de l'accord général à l'occasion d'une éventuelle mise à jour ultérieure.

Il pourra être dénoncé par Worms et Cie et/ou par les organisations syndicales signataires. Il cessera ses effets au terme de l'année civile suivant celle au cours de laquelle il aura été dénoncé, soit par Worms & Cie, soit par l'ensemble des organisations syndicales signataires.

Dans l'hypothèse d'un litige, les Bureau du CGE et Direction concernés chercheront à concilier leurs points de vue. En cas d'échec, les parties en référeront aux signataires du

présent accord. En cas d'échec à nouveau, les parties pourront alors porter l'affaire devant la juridiction compétente.

Cet accord a la force de la « chose jugée » entre les parties. Tout litige lié à son application, non résolu par les procédures de conciliation mentionnées à l'alinéa précédent, sera soumis à la juridiction de dépôt compétente du lieu du Siège Social, soit le Tribunal de Grande Instance de Paris (France).

## **Article 2 : Comité de Groupe Européen ArjoWiggins**

### **1. Rôle du Comité de Groupe Européen d'ArjoWiggins**

Le Comité de Groupe Européen (CGE) d'ArjoWiggins est un organe réunissant la direction du Groupe et les représentants des salariés du groupe travaillant dans les pays membres de l'Union Européenne et de l'Association Economique de Libre Echange (AELE).

Le rôle du CGE est de permettre à la direction du Groupe de consulter et d'informer les salariés par un dialogue sur les questions importantes dans les domaines économiques, financiers et sociaux qui affectent considérablement les intérêts des salariés dans au moins deux états de l'Union Européenne et de L'AELE (liste en annexe 1).

Les représentants des salariés sont désignés pour être membres du CGE conformément aux dispositions de l'article 2-2 du présent accord.

En aucune façon le CGE ne remplace quelque système de représentation des salariés ou quelque instance de consultation qui existerait dans les sociétés du Groupe.

Le CGE n'a pas compétence pour engager des discussions ou négociations sur les conditions de travail ou de rémunération des salariés du Groupe.

A l'occasion de la réunion annuelle du CGE il sera fait le point de la situation mondiale du groupe afin d'informer complètement les délégués.

### **2. Composition du Comité**

#### ***A) Représentants des salariés***

Le nombre de représentants titulaires sera déterminé en fonction du nombre de salariés employés par le groupe dans chaque état membre selon le dispositif suivant :

~~LES~~ 1 représentant par état dans lequel sont employés entre 100 et 299 salariés,

~~LES~~ 2 représentants par état où sont employés entre 300 et 499 salariés,

~~LES~~ 3 représentants par état où sont employés entre 500 et 999 salariés,

~~LES~~ 4 représentants par état où sont employés entre 1000 et 1999 salariés.

~~///~~ 5 représentants par état où sont employés entre 2000 et 2999 salariés

~~///~~ 6 représentants par état où sont employés plus de 3000 salariés

~~///~~ Ces chiffres feront l'objet d'une révision dès lors que le nombre des membres du CGE atteindrait 20 représentants des salariés.

~~///~~ La durée du mandat est fixée à quatre ans. Le point de départ de ce délai de quatre ans est déterminé à la date de la première réunion du CGE.

Le nombre de salariés employés dans un état est celui des personnes liées par un contrat de travail avec l'une des sociétés du Groupe dans cet état au 31 décembre de l'année de fin de mandat. Pour la mise en place du nouveau comité, les effectifs à prendre en compte seront ceux inscrits au 31 décembre 2002. Le nombre et la répartition des salariés sont rapportés en annexe 2.

Pour pouvoir être représentant des salariés au CGE, le salarié doit être employé par l'une des sociétés du Groupe Arjo Wiggins et avoir une ancienneté continue d'au moins un an.

Aucune personne dirigeant une entité juridique ou un établissement du Groupe ne peut être membre du CGE en tant que représentant des salariés.

Les désignations sont faites pour la durée du mandat. Toutefois, lorsqu'un membre du CGE quitte le Groupe il cesse immédiatement d'être membre du Comité.

La responsabilité de l'organisation de la désignation des membres du comité sera confiée par la Direction du Groupe à l'un de ses représentants dans chaque pays. La nomination des membres du CGE devra être faite en conformité avec la loi et les règles applicables dans l'état concerné.

Pour le Royaume-Uni, les parties conviennent que, sous réserve de répondre aux conditions d'ancienneté et d'appartenance au Groupe susvisé, la désignation sera faite par l'organisation syndicale britannique signataire du présent accord.

Dans la mesure du possible les représentants seront issus de chacune des activités opérationnelles présentes dans le pays et des différentes catégories de salariés.

Pour chacun des représentants désigné selon les dispositions ci-dessus, il sera procédé à la désignation d'un suppléant dans les mêmes conditions. Un représentant suppléant ne participera à la réunion du CGE que dans la mesure où le représentant titulaire ne peut y participer ou n'est plus membre du CGE.

Les représentants seront protégés conformément aux législations nationales existantes ou aux usages en vigueur dans leur pays d'origine. En aucun cas un représentant ne doit subir de préjudice en raison de son appartenance au Comité.

## **B) Représentants du Groupe**

Le Groupe ARJO WIGGINS sera représenté par :

~~///~~ le Président du Directoire (Chief Executive Officer) ou son représentant

~~///~~ le Directeur des Ressources Humaines du Groupe ou son représentant

~~Le~~ Le Président du Conseil de Surveillance d'ArjoWiggins, es-qualité d'actionnaire représentant Worms et Cie, ou son représentant

Le Président du Directoire du Groupe pourra inviter tout Responsable aux réunions du CGE.

### **C) Présidence du Comité**

Le Président du Directoire du Groupe présidera les réunions du Comité. Il pourra désigner un représentant du groupe pour le remplacer.

### **D) Bureau**

Les représentants des salariés pourront désigner l'un d'entre eux comme leur coordinateur qui assurera les relations avec la Direction du Groupe. Il sera assisté de trois autres membres du comité. Ces quatre membres composeront le bureau des représentants du CGE.

Le coordinateur du Bureau exercera également les fonctions de Secrétaire du CGE. En principe et sauf accord contraire de tous les représentants du personnel au comité, ces quatre membres seront choisis parmi les pays les plus représentés à raison d'un par pays.

Les décisions du Bureau se prennent à la majorité de ses membres présents.

### **E) Experts externes**

Un (ou deux) expert(s)-conseil externe(s) pourra assister aux réunions du CGE et du Bureau. Cet (ou ces) expert(s), choisi par le Bureau, pourra être soit un représentant (\*) d'une fédération syndicale qui représente l'ensemble des organisations syndicales du pays, soit un expert technique pour autant que son aide soit nécessaire à l'accomplissement des tâches du Comité. La société supportera chaque année toutes les dépenses liées à cette participation dans la limite d'un budget défini par la Direction du Groupe après concertation avec le bureau du CGE.

Dans l'hypothèse de circonstances exceptionnelles nécessitant une réunion du CGE, le nombre de ces experts peut être augmenté après discussion avec le Bureau.

(\*) Le représentant pourra être un salarié ou permanent d'une organisation syndicale.

## **3. Nouvelles acquisitions**

Les salariés des sociétés acquises par le Groupe ayant des activités situées dans les pays membres seront représentés au CGE par les représentants des salariés de ces pays déjà membres du CGE jusqu'au terme du mandat desdits représentants. A cette date les salariés des sociétés acquises par le Groupe pourront participer à la désignation des membres du CGE.

## **4. Réunions du Comité**

Le CGE se réunira au moins une fois par an sur convocation de son Président ou de toute personne mandatée par lui. Normalement les réunions du Comité se tiendront à Paris. Si ce lieu de réunion annuelle devait être modifié, il serait fixé par accord entre le Président du CGE et le bureau.

La réunion annuelle du Comité ne se tiendra qu'après l'approbation des résultats du Groupe ArjoWiggins par les actionnaires.

La convocation à la réunion annuelle sera adressée en même temps que l'ordre du jour.

La réunion sera organisée dans des conditions de temps permettant aux représentants des salariés de se réunir pour faire un point avant de regagner leur pays d'origine. Les représentants des salariés disposeront, à compter de 12 h 00, la veille de la réunion annuelle du CGE, d'une salle de réunion. Les dispositions seront prises, par le groupe, pour assurer la traduction simultanée dans toutes les langues des pays représentés à cette réunion préparatoire.

Les représentants disposeront de la salle et des facilités de traduction aussi longtemps que requis après la réunion du CGE.

## **5. Ordre du jour des réunions du Comité**

Au plus tard deux mois avant la date de la réunion annuelle du CGE, le bureau se réunira avec la Direction pour établir les questions en lien avec la compétence du CGE qui seront évoquées lors de ladite réunion.

Le Groupe pourra aussi inscrire des points à l'ordre du jour des réunions.

Au plus tard un mois avant la date de la réunion du CGE, le Secrétaire communiquera l'ordre du jour de la réunion aux membres du Comité. Cet ordre du jour et tous éléments de documentation disponibles seront envoyés aux représentants des salariés afin qu'ils puissent en faire l'examen et se préparer pour la réunion.

Les membres du CGE recevront le rapport annuel de Worms et Cie et le document annuel enregistré par la COB.

En cas de réunion extraordinaire du Comité restreint telle que visée au paragraphe 7, l'ordre du jour sera établi avec le Secrétaire, la réunion se tenant dans un délai minimum de huit jours.

Pour ces réunions, les documents transmis seront ceux éventuellement remis aux instances de représentation nationales concernées par la décision transnationale en cause.

## **6. Procès verbal des réunions du Comité**

Les réunions du CGE seront suivies par sténographie afin de disposer des minutes des débats en français et en anglais. Ces notes seront conservées par le Secrétaire du CGE pour servir de référence.

Pour des raisons de confidentialité elles ne seront pas publiées.

Un Compte rendu de la réunion sera établi par le Secrétaire et devra être approuvé par le Bureau du comité et le Directeur des Ressources Humaines du Groupe. Ce compte rendu après approbation sera diffusé dans toutes les unités du Groupe en Europe pour être porté à la connaissance des salariés par tout moyen approprié: panneaux d'affichage, journaux internes etc...

Au terme de chaque réunion, un constat sera établi entre le Secrétaire et le Président ou son représentant, sur les principaux points évoqués lors de la réunion.

Les représentants ont le droit d'informer les salariés du contenu de la réunion. Les modalités pratiques de cette communication seront réglées par les dispositions légales applicables dans chaque pays ou selon un accord de portée nationale conclu entre la direction et les organisations syndicales au niveau national. Dans les pays où un tel accord n'existe pas, un moyen pertinent de communication sera développé entre les représentants du Personnel et la Direction locale.

Dans le cas où une question posée par l'un des membres du Comité ne recevrait pas réponse lors de la réunion, le président du Comité en fournirait une par écrit dans le mois suivant la réunion. Cette réponse écrite sera diffusée à chaque membre du Comité.

## 7. Réunions extra

Afin d'informer et de consulter les représentants des salariés sur des questions spécifiques transnationales répondant aux exigences de l'article 7 de la Directive du 22 septembre 1994, le CGE sera réunis. En cas d'urgence ou impossibilité de réunir le CGE, ces points pourront être évoqués avec un Comité restreint. Le Comité restreint sera composé de la façon suivante:

- ~~///~~ le Président du Directoire (ou son représentant) qui présidera le comité restreint,
- ~~///~~ les représentants de salariés des pays concernés par les questions devant être évoquées et non membres du bureau,
- ~~///~~ le Bureau du Comité,
- ~~///~~ un ou plusieurs représentants du Groupe au CGE, choisis par le Président du CGE,
- ~~///~~ le ou les experts désignés par le CGE selon les termes du paragraphe 2-2.E.

Dans l'hypothèse de circonstances exceptionnelles, quand le CGE est réuni en session plénière, l'ordre du jour et les documents l'accompagnant seront ceux mentionnés dans le dernier alinéa du paragraphe 5 ci-dessus.

## 8. Confidentialité

Le président du Comité devra indiquer, le cas échéant, le caractère confidentiel des informations qui seront données au Comité. Ces informations ne devront pas être divulguées par les membres du Comité ou par toute personne assistant à la réunion à quelque titre que ce soit.

## 9. Langues

Les réunions du Comité seront traduites simultanément dans les langues des pays représentés.

Tous les documents relatifs au fonctionnement du Comité et à ses activités seront produits au moins en Français et en Anglais.

Un court résumé de ces documents sera fourni en d'autres langues, si nécessaire.

En cas de circonstances exceptionnelles affectant plusieurs pays comme mentionné au paragraphe 7, les documents seront traduits dans les langues des pays concernés sauf si l'urgence ne permet pas matériellement de produire ces traductions.

La Direction de l'Entreprise mettra en place, si demandé, des formations en anglais ou français au bénéfice des représentants du personnel élus.

Il est également de la responsabilité du représentant du Groupe dans chaque pays d'assurer la traduction dans la langue nationale du procès verbal des réunions du CGE.

A l'issue d'une année de fonctionnement, une analyse sera réalisée avec le Bureau pour vérifier si les présentes dispositions répondent aux objectifs fixés.

## 10. Coûts et frais

Les représentants des salariés percevront le salaire qu'ils auraient perçu s'ils avaient travaillé durant le temps de travail passé aux réunions du CGE, à la réunion préparatoire et lors de leurs déplacements.

Tous les frais liés au fonctionnement normal du Comité seront supportés par le Groupe, les notes de frais devant être adressées directement à la DRH du Groupe.

Les représentants se verront accorder des facilités pour exercer leur mandat sans avoir à en supporter le coût: courrier postal, téléphone, fax, photocopies et adresse e-mail destinée à la communication entre les membres et avec la Direction.

Le secrétaire du CGE disposera d'un crédit d'heures de 80 heures par an, les membres du bureau d'un crédit d'heures de 50 heures par an et les membres titulaires du CGE d'un crédit annuel de 30 heures.

En cas de circonstances exceptionnelles, ces crédits d'heures pourront être dépassés, sous réserve qu'une justification de leur bon usage soit donnée à la Direction.

Un bilan sera effectué avec le Bureau après la première année de fonctionnement afin d'examiner l'adaptation des présentes dispositions à leur objet. Par anticipation, une comptabilisation de ces heures de délégation sera mise en place sur site.

## 11. Formation

Des formations seront dispensées aux membres du CGE leur permettant d'assurer leurs missions et responsabilités en qualité de Représentants du Personnel.

Une fois nommés, les membres du CGE pourront bénéficier d'une formation de deux jours agréée conjointement par la Direction et le Comité Européen. Il relève de la responsabilité conjointe du Bureau et de la Direction de définir les besoins complémentaires de formation des membres du CGE, formation qui ne pourra être inférieure à 3 jours par an.

Tous les coûts occasionnés par ces formations seront à la charge de l'entreprise.

## 12. Définitions

Pour l'application du présent accord il est expressément convenu entre les parties signataires que les termes et expressions ci-dessous s'entendent de la façon suivante :

### **Information et Consultation :**

*la* la communication par le Groupe, aux représentants des salariés, de toutes décisions, activités ou projets tels que visés au point 1 que le Groupe envisage et qui pourraient avoir un impact sur les conditions de travail des salariés dans plus d'un état membre.

*la* la consultation consiste en un échange d'opinions et l'établissement d'un dialogue. La consultation offre la possibilité aux représentants des salariés de faire connaître leur avis et aux représentants du Groupe de répondre en temps voulu. Il est accepté, pour que la consultation soit effective, qu'elle intervienne le plus tôt possible et avant que ne soit prise la décision finale de telle façon que les opinions des représentants des salariés puissent être prises en compte. Si les réponses ne peuvent être données lors de la réunion, elles seront adressées aux membres du CGE par écrit dans un délai de dix jours à l'issue de la-dite réunion.

### **Groupe :**

ensemble constitué par la société ArjoWiggins et ses filiales ou sociétés associées dont elle contrôle au moins 50 % du capital social.

**Tous les signataires du présent accord s'engagent à oeuvrer au sein du Comité de Groupe Européen du Groupe ARJOWIGGINS dans un esprit de coopération en conformité avec leurs droits et devoirs respectifs.**

**Les domaines de compétence du Comité d'Entreprise Européen seront les suivants :**

~~LES~~ Les résultats et performances économiques et financiers d'ARJO WIGGINS

~~LES~~ Les plans d'investissement

~~LES~~ Les plans de production et de vente

~~LES~~ Les plans de rationalisation et de réorganisation

~~LES~~ La stratégie de recherche et développement

~~LES~~ Les programmes de changement dans les procédés de production

~~LES~~ Les projets impliquant un transfert ou une réduction d'activité

~~LES~~ Acquisitions et fusions

~~LES~~ Projets d'arrêt de sites ou éventuelles fermetures de sites

~~LES~~ La politique de ressources humaines et l'emploi

~~LES~~ Formation permanente et qualifications

~~LES~~ Hygiène et sécurité incluant la protection de l'environnement

\* \* \*

<b>APPENDIX 1</b>
-------------------

**ETATS MEMBRES DE L'ASSOCIATION EUROPEENNE DE LIBRE ECHANGE (A.E.L.E) :**

**MEMBER STATES OF EUROPEAN FREE TRADE ASSOCIATION (E.F.T.A) :**

**ISLANDE**

**ICELAND**

**LIECHTENSTEIN**

**LIECHTENSTEIN**

**NORVEGE**

**NORWAY**

**SUISSE**

**SWITZERLAND**

<b>APPENDIX 2</b>
-------------------

**EFFECTIFS // HEADCOUNTS**

France	France	3 873
Grande Bretagne	United Kingdom	1 120
Espagne	Spain	324
Allemagne	Germany	277
Pays Bas	Netherlands	131
Italie	Italy	37
Belgique	Belgium	13
Suisse *	Switzerland *	2
Total	Total	5 777
* AELE	* EFTA	

## **Article 3 : Comité de Groupe Européen ANTALIS**

### **1. Rôle du Comité de Groupe Européen d'ANTALIS**

Le Comité de Groupe Européen (CGE) d'ANTALIS est un organe réunissant la direction du Groupe et les représentants des salariés du groupe travaillant dans les pays membres de l'Union Européenne et de l'Association Economique de Libre Echange (AELE).

Le rôle du CGE est de permettre à la direction du Groupe de consulter et d'informer les salariés par un dialogue sur les questions importantes dans les domaines économiques, financiers et sociaux qui affectent considérablement les intérêts des salariés dans au moins deux états de l'Union Européenne et de L'AELE (liste en annexe 1).

Les représentants des salariés sont désignés pour être membres du CGE conformément aux dispositions de l'article 3.2 du présent accord.

En aucune façon le CGE ne remplace quelque système de représentation des salariés ou quelque instance de consultation qui existerait dans les sociétés du Groupe.

Le CGE n'a pas compétence pour engager des discussions ou négociations sur les conditions de travail ou de rémunération des salariés du Groupe.

A l'occasion de la réunion annuelle du CGE il sera fait le point de la situation mondiale du groupe afin d'informer complètement les délégués.

### **2. Composition du Comité**

#### ***A) Représentants des salariés***

Le nombre de représentants titulaires sera déterminé en fonction du nombre de salariés employés par le groupe dans chaque état membre selon le dispositif suivant :

~~1~~ 1 représentant à partir de 100 salariés

~~1~~ 1 représentant supplémentaire par tranche de 400 salariés

~~1~~ La durée du mandat est fixée à quatre ans. Le point de départ de ce délai de quatre ans est déterminé à la date de la première réunion du CGE.

~~1~~ Ces chiffres feront l'objet d'une révision dès lors que le nombre des membres du CGE atteindrait 20

~~1~~ Il est convenu, par dérogation à ce qui précède de regrouper les pays scandinaves (Finlande, Danemark et Suède) et de leur attribuer un siège et d'intégrer l'Irlande au Royaume Uni.

Le nombre de salariés employés dans un état est celui des personnes liées par un contrat de travail avec l'une des sociétés du Groupe dans cet état au 31 décembre de l'année de fin de

mandat. Pour la mise en place du nouveau comité, les effectifs à prendre en compte seront ceux inscrits au 31 décembre 2002. Le nombre et la répartition des salariés sont rapportés en annexe 2.

Pour pouvoir être représentant des salariés au CGE, le salarié doit être employé par l'une des sociétés du Groupe Antalis et avoir une ancienneté continue d'au moins un an.

Aucune personne dirigeant une entité juridique ou un établissement du Groupe ne peut être membre du CGE en tant que représentant des salariés.

Les désignations sont faites pour la durée du mandat. Toutefois, lorsqu'un membre du CGE quitte le Groupe il cesse immédiatement d'être membre du Comité.

La responsabilité de l'organisation de la désignation des membres du comité sera confiée par la Direction du Groupe à l'un de ses représentants dans chaque pays. La nomination des membres du CGE devra être faite en conformité avec la loi et les règles applicables dans l'état concerné.

Pour le Royaume-Uni, les parties conviennent que, sous réserve de répondre aux conditions d'ancienneté et d'appartenance au Groupe susvisé, la désignation sera faite par l'organisation syndicale britannique signataire du présent accord.

Dans la mesure du possible les représentants seront issus de chacune des activités opérationnelles présentes dans le pays et des différentes catégories de salariés.

Pour chacun des représentants désignés selon les dispositions ci-dessus, il sera procédé à la désignation d'un suppléant dans les mêmes conditions. Un représentant suppléant ne participera à la réunion du CGE que dans la mesure où le représentant titulaire ne peut y participer ou n'est plus membre du CGE.

Les représentants seront protégés conformément aux législations nationales existantes ou aux usages en vigueur dans leur pays d'origine. En aucun cas un représentant ne doit subir de préjudice en raison de son appartenance au Comité.

### ***B) Représentants du Groupe***

Le Groupe Antalis sera représenté par :

~~///~~ le Président du Directoire (Chief Executive Officer) ou son représentant

~~///~~ le Directeur des Ressources Humaines de France ou son représentant

~~///~~ Le Président du Conseil de Surveillance d'Antalis, es-qualité d'actionnaire représentant Worms et Cie, ou son représentant

Le Président du Directoire du Groupe pourra inviter tout Responsable aux réunions du CGE.

### ***C) Présidence du Comité***

Le Président du Directoire présidera les réunions du Comité. Il pourra désigner un représentant du groupe pour le remplacer.

#### **D) Bureau**

Les représentants des salariés pourront désigner l'un d'entre eux comme leur coordinateur qui assurera les relations avec la Direction du Groupe. Il sera assisté de trois autres membres du comité. Ces quatre membres composeront le bureau des représentants du CGE.

Le coordinateur du Bureau exercera également les fonctions de Secrétaire du CGE. En principe et sauf accord contraire de tous les représentants du personnel au comité, ces quatre membres seront choisis parmi les pays les plus représentés à raison d'un par pays.

Les décisions du Bureau se prennent à la majorité de ses membres présents.

#### **E) Experts externes**

Un (ou deux) expert(s)-conseil externe(s) pourra assister aux réunions du CGE et du Bureau. Cet (ou ces) expert(s), choisi par le Bureau, pourra être soit un représentant (\*) d'une fédération syndicale qui représente l'ensemble des organisations syndicales du pays, soit un expert technique pour autant que son aide soit nécessaire à l'accomplissement des tâches du Comité. La société supportera chaque année toutes les dépenses liées à cette participation dans la limite d'un budget défini par la Direction du Groupe après concertation avec le bureau du CGE.

Dans l'hypothèse de circonstances exceptionnelles nécessitant une réunion du CGE, le nombre de ces experts peut être augmenté après discussion avec le Bureau.

(\*) Le représentant pourra être un salarié ou permanent d'une organisation syndicale.

### **3. Nouvelles acquisitions**

Les salariés des sociétés acquises par le Groupe ayant des activités situées dans les pays membres seront représentés au CGE par les représentants des salariés de ces pays déjà membres du CGE jusqu'au terme du mandat desdits représentants. A cette date les salariés des sociétés acquises par le Groupe pourront participer à la désignation des membres du CGE.

### **4. Réunions du Comité**

Le CGE se réunira au moins une fois par an sur convocation de son Président ou de toute personne mandatée par lui. Normalement les réunions du Comité se tiendront à Paris. Si ce lieu de réunion annuelle devait être modifié, il serait fixé par accord entre le Président du CGE et le bureau.

La réunion annuelle du Comité ne se tiendra qu'après l'approbation des résultats du Groupe ArjoWiggins par les actionnaires.

La convocation à la réunion annuelle sera adressée en même temps que l'ordre du jour.

La réunion sera organisée dans des conditions de temps permettant aux représentants des salariés de se réunir pour faire un point avant de regagner leur pays d'origine. Les

représentants des salariés disposeront, à compter de 12 h 00, la veille de la réunion annuelle du CGE, d'une salle de réunion. Les dispositions seront prises, par le groupe, pour assurer la traduction simultanée dans toutes les langues des pays représentés à cette réunion préparatoire.

Les représentants disposeront de la salle et des facilités de traduction aussi longtemps que requis après la réunion du CGE.

## **5. Ordre du jour des réunions du Comité**

Au plus tard deux mois avant la date de la réunion annuelle du CGE, le bureau se réunira avec la Direction pour établir les questions en lien avec la compétence du CGE qui seront évoquées lors de ladite réunion.

Le Groupe pourra aussi inscrire des points à l'ordre du jour des réunions.

Au plus tard un mois avant la date de la réunion du CGE, le Secrétaire communiquera l'ordre du jour de la réunion aux membres du Comité. Cet ordre du jour et tous éléments de documentation disponibles seront envoyés aux représentants des salariés afin qu'ils puissent en faire l'examen et se préparer pour la réunion.

Les membres du CGE recevront le rapport annuel de Worms et Cie et le document annuel enregistré par la COB.

En cas de réunion extraordinaire du Comité restreint telle que visée au paragraphe 7, l'ordre du jour sera établi avec le Secrétaire, la réunion se tenant dans un délai minimum de huit jours.

Pour ces réunions, les documents transmis seront ceux éventuellement remis aux instances de représentation nationales concernées par la décision transnationale en cause.

## **6. Procès verbal des réunions du Comité**

Les réunions du CGE seront suivies par sténographie afin de disposer des minutes des débats en français et en anglais. Ces notes seront conservées par le Secrétaire du CGE pour servir de référence.

Pour des raisons de confidentialité elles ne seront pas publiées.

Un Compte rendu de la réunion sera établi par le Secrétaire et devra être approuvé par le Bureau du comité et le Directeur des Ressources Humaines du Groupe. Ce compte rendu après approbation sera diffusé dans toutes les unités du Groupe en Europe pour être porté à la connaissance des salariés par tout moyen approprié: panneaux d'affichage, journaux internes etc...

Au terme de chaque réunion, un constat sera établi entre le Secrétaire et le Président ou son représentant, sur les principaux points évoqués lors de la réunion.

Les représentants ont le droit d'informer les salariés du contenu de la réunion. Les modalités pratiques de cette communication seront réglées par les dispositions légales applicables dans chaque pays ou selon un accord de portée nationale conclu entre la direction et les

organisations syndicales au niveau national. Dans les pays où un tel accord n'existe pas, un moyen pertinent de communication sera développé entre les représentants du Personnel et la Direction locale.

Dans le cas où une question posée par l'un des membres du Comité ne recevrait pas réponse lors de la réunion, le président du Comité en fournirait une par écrit dans le mois suivant la réunion. Cette réponse écrite sera diffusée à chaque membre du Comité.

## 7. Réunions extra

Afin d'informer et de consulter les représentants des salariés sur des questions spécifiques transnationales répondant aux exigences de l'article 7 de la Directive du 22 septembre 1994, le CGE sera réuni. En cas d'urgence ou impossibilité de réunir le CGE, ces points pourront être évoqués avec un Comité restreint. Le Comité restreint sera composé de la façon suivante:

- ~~LES~~ le Président du Directoire (ou son représentant) qui présidera le comité restreint,
- ~~LES~~ les représentants de salariés des pays concernés par les questions devant être évoquées et non membres du bureau,
- ~~LES~~ le Bureau du Comité,
- ~~LES~~ un ou plusieurs représentants du Groupe au CGE, choisis par le Président du CGE,
- ~~LES~~ le ou les experts désignés par le CGE selon les termes de l'article 3-2-E, paragraphe E.

Dans l'hypothèse de circonstances exceptionnelles, quand le CGE est réuni en session plénière, l'ordre du jour et les documents l'accompagnant seront ceux mentionnés dans le dernier alinéa du paragraphe 5 ci-dessus.

## 8. Confidentialité

Le président du Comité devra indiquer, le cas échéant, le caractère confidentiel des informations qui seront données au Comité. Ces informations ne devront pas être divulguées par les membres du Comité ou par toute personne assistant à la réunion à quelque titre que ce soit.

## 9. Langues

Les réunions du Comité seront traduites simultanément dans les langues des pays représentés.

Tous les documents relatifs au fonctionnement du Comité et à ses activités seront produits au moins en Français et en Anglais.

Un court résumé de ces documents sera fourni en d'autres langues, si nécessaire.

En cas de circonstances exceptionnelles affectant plusieurs pays comme mentionné au paragraphe 7, les documents seront traduits dans les langues des pays concernés sauf si l'urgence ne permet pas matériellement de produire ces traductions.

La Direction de l'Entreprise mettra en place, si demandé, des formations en anglais ou français au bénéfice des représentants du personnel élus.

Il est également de la responsabilité du représentant du Groupe dans chaque pays d'assurer la traduction dans la langue nationale du procès verbal des réunions du CGE.

A l'issue d'une année de fonctionnement, une analyse sera réalisée avec le Bureau pour vérifier si les présentes dispositions répondent aux objectifs fixés.

## **10. Coûts et frais**

Les représentants des salariés percevront le salaire qu'ils auraient perçu s'ils avaient travaillé durant le temps de travail passé aux réunions du CGE, à la réunion préparatoire et lors de leurs déplacements.

Tous les frais liés au fonctionnement normal du Comité seront supportés par le Groupe, les notes de frais devant être adressées directement à la DRH du Groupe.

Les représentants se verront accorder des facilités pour exercer leur mandat sans avoir à en supporter le coût: courrier postal, téléphone, fax, photocopies et adresse e-mail destinée à la communication entre les membres et avec la Direction.

Le secrétaire du CGE disposera d'un crédit d'heures de 80 heures par an, les membres du bureau d'un crédit d'heures de 50 heures par an et les membres titulaires du CGE d'un crédit annuel de 30 heures.

En cas de circonstances exceptionnelles, ces crédits d'heures pourront être dépassés, sous réserve qu'une justification de leur bon usage soit donnée à la Direction.

Un bilan sera effectué avec le Bureau après la première année de fonctionnement afin d'examiner l'adaptation des présentes dispositions à leur objet. Par anticipation, une comptabilisation de ces heures de délégation sera mise en place sur site.

## **11. Formation**

Des formations seront dispensées aux membres du CGE leur permettant d'assurer leurs missions et responsabilités en qualité de Représentants du Personnel.

Une fois nommés, les membres du CGE pourront bénéficier d'une formation de deux jours agréée conjointement par la Direction et le Comité Européen. Il relève de la responsabilité conjointe du Bureau et de la Direction de définir les besoins complémentaires de formation des membres du CGE, formation qui ne pourra être inférieure à 3 jours par an.

Tous les coûts occasionnés par ces formations seront à la charge de l'entreprise.

## **12. Définitions**

Pour l'application du présent accord il est expressément convenu entre les parties signataires que les termes et expressions ci-dessous s'entendent de la façon suivante :

**Information et Consultation :**

*✍* la communication par le Groupe, aux représentants des salariés, de toutes décisions, activités ou projets tels que visés au point 1 que le Groupe envisage et qui pourraient avoir un impact sur les conditions de travail des salariés dans plus d'un état membre.

*✍* la consultation consiste en un échange d'opinions et l'établissement d'un dialogue. La consultation offre la possibilité aux représentants des salariés de faire connaître leur avis et aux représentants du Groupe de répondre en temps voulu. Il est accepté, pour que la consultation soit effective, qu'elle intervienne le plus tôt possible et avant que ne soit prise la décision finale de telle façon que les opinions des représentants des salariés puissent être prises en compte. Si les réponses ne peuvent être données lors de la réunion, elles seront adressées aux membres du CGE par écrit dans un délai de dix jours à l'issue de la-dite réunion.

**Groupe :**

ensemble constitué par la société Antalis SAS et ses filiales ou sociétés associées dont elle contrôle au moins 50 % du capital social.

**Tous les signataires du présent accord s'engagent à oeuvrer au sein du Comité de Groupe Européen du Groupe ANTALIS dans un esprit de coopération en conformité avec leurs droits et devoirs respectifs.**

**Les domaines de compétence du Comité d'Entreprise Européen seront les suivants :**

~~LES~~ Les résultats et performances économiques et financiers d'ANTALIS

~~LES~~ Les plans d'investissement

~~LES~~ Les plans de rationalisation et de réorganisation

~~LES~~ Les projets impliquant un transfert ou une réduction d'activité

~~LES~~ Acquisitions et fusions

~~LES~~ Projets d'arrêt de sites ou éventuelles fermetures de sites

~~LES~~ La politique de ressources humaines et l'emploi

~~LES~~ Formation permanente et qualifications

~~LES~~ Hygiène et sécurité incluant la protection de l'environnement

\* \* \*

<b>APPENDIX 1</b>
-------------------

**ETATS MEMBRES DE L'ASSOCIATION EUROPEENNE DE LIBRE ECHANGE (A.E.L.E) :**

**STATES MEMBERS OF EUROPEAN FREE TRADING ASSOCIATION (E.F.T.A) :**

**ISLANDE**

**ISLAND**

**LICHTENSTEIN**

**LICHTENSTEIN**

**NORVEGE**

**NORWAY**

**SUISSE**

**SWITZERLAND**

<b>APPENDIX 2</b>
-------------------

**EFFECTIFS // HEADCOUNTS**

Royaume Uni*	United Kingdom*	1 364
France	France	791
Espagne	Spain	561
Allemagne	Germany	366
Belgique	Belgium	259
Italie	Italy	248
Portugal	Portugal	240
Pays Bas	Netherlands	102
Scandinavie	Scandinavia	72
Total	Total	4 003
* dont Irlande	* Ireland included	

## Article 4 : Comité de Groupe Européen CARBONLESS

### 1. Rôle du Comité de Groupe Européen CARBONLESS

Le Comité de Groupe Européen (CGE) de Carbonless (ArjoWiggins Carbonless Paper Operations) est un organe réunissant la direction du Groupe et les représentants des salariés du groupe travaillant dans les pays membres de l'Union Européenne et de l'Association Economique de Libre Echange (AELE).

Le rôle du CGE est de permettre à la direction du Groupe de consulter et d'informer les salariés par un dialogue sur les questions importantes dans les domaines économiques, financiers et sociaux qui affectent considérablement les intérêts des salariés dans au moins deux états de l'Union Européenne et de L'AELE (liste en annexe 1).

Les représentants des salariés sont désignés pour être membres du CGE conformément aux dispositions de l'article 4-2 du présent accord.

En aucune façon le CGE ne remplace quelque système de représentation des salariés ou quelque instance de consultation qui existerait dans les sociétés du Groupe.

Le CGE n'a pas compétence pour engager des discussions ou négociations sur les conditions de travail ou de rémunération des salariés du Groupe.

A l'occasion de la réunion annuelle du CGE il sera fait le point de la situation mondiale du groupe afin d'informer complètement les délégués.

### 2. Composition du Comité

#### **A) Représentants des salariés**

Le CGE Carbonless sera maintenu si le seuil de 1000 salariés n'était plus atteint, et ce jusqu'à un seuil de 500 salariés dans le Groupe, avec au moins 150 salariés dans chacun des deux pays concernés.

Le nombre de représentants titulaires sera déterminé en fonction du nombre de salariés employés par le groupe dans chaque état membre selon le dispositif suivant :

~~est~~ 7 Représentants pour la Belgique

~~est~~ 4 Représentants pour le Royaume Uni

~~est~~ La durée du mandat est fixée à quatre ans. Le point de départ de ce délai de quatre ans est déterminé à la date de la première réunion du CGE.

Le nombre de salariés employés dans un état est celui des personnes liées par un contrat de travail avec l'une des sociétés du Groupe dans cet état au 31 décembre de l'année de fin de mandat. Pour la mise en place du nouveau comité, les effectifs à prendre en compte seront

ceux inscrits au 31 décembre 2002. Le nombre et la répartition des salariés sont rapportés en annexe 2.

Pour pouvoir être représentant des salariés au CGE, le salarié doit être employé par l'une des sociétés du Groupe Carbonless et avoir une ancienneté continue d'au moins un an.

Aucune personne dirigeant une entité juridique ou un établissement du Groupe ne peut être membre du CGE en tant que représentant des salariés.

Les désignations sont faites pour la durée du mandat. Toutefois, lorsqu'un membre du CGE quitte le Groupe il cesse immédiatement d'être membre du Comité.

La responsabilité de l'organisation de la désignation des membres du comité sera confiée par la Direction du Groupe à l'un de ses représentants dans chaque pays. La nomination des membres du CGE devra être faite en conformité avec la loi et les règles applicables dans l'état concerné.

Pour le Royaume-Uni, les parties conviennent que, sous réserve de répondre aux conditions d'ancienneté et d'appartenance au Groupe susvisé, la désignation sera faite par l'organisation syndicale britannique signataire du présent accord.

Dans la mesure du possible les représentants seront issus de chacune des activités opérationnelles présentes dans le pays et des différentes catégories de salariés.

Pour chacun des représentants désignés selon les dispositions ci-dessus, il sera procédé à la désignation d'un suppléant dans les mêmes conditions. Un représentant suppléant ne participera à la réunion du CGE que dans la mesure où le représentant titulaire ne peut y participer ou n'est plus membre du CGE.

Les représentants seront protégés conformément aux législations nationales existantes ou aux usages en vigueur dans leur pays d'origine. En aucun cas un représentant ne doit subir de préjudice en raison de son appartenance au Comité.

### ***B) Représentants du Groupe***

Le Groupe Carbonless sera représenté par :

*✍* le Président du Directoire du Groupe (Chief Executive Officer) ou son représentant

*✍* le Directeur des Ressources Humaines du Groupe ou son représentant

*✍* Le président du Conseil de Surveillance de Carbonless, ex-qualité d'actionnaire représentant Worms et Cie, ou son représentant

Le Président du Directoire du Groupe pourra inviter tout directeur aux réunions du CGE.

### ***C) Présidence du Comité***

Le Président du Directoire du Groupe présidera les réunions du Comité. Il pourra désigner un représentant du groupe pour le remplacer.

#### **D) Bureau**

Les représentants des salariés pourront désigner l'un d'entre eux comme leur coordinateur qui assurera les relations avec la Direction du Groupe. Il sera assisté de trois autres membres du comité. Ces quatre membres composeront le bureau des représentants du CGE.

Le coordinateur du Bureau exercera également les fonctions de Secrétaire du CGE. En principe et sauf accord contraire de tous les représentants du personnel au comité, ces quatre membres seront choisis parmi les pays les plus représentés à raison d'un par pays.

Les décisions du Bureau se prennent à la majorité de ses membres présents.

#### **E) Experts externes**

Un (ou deux) expert(s)-conseil externe(s) pourra assister aux réunions du CGE et du Bureau. Cet (ou ces) expert(s), choisi par le Bureau, pourra être soit un représentant (\*) d'une fédération syndicale qui représente l'ensemble des organisations syndicales du pays, soit un expert technique pour autant que son aide soit nécessaire à l'accomplissement des tâches du Comité. La société supportera chaque année toutes les dépenses liées à cette participation dans la limite d'un budget défini par la Direction du Groupe après concertation avec le bureau du CGE.

Dans l'hypothèse de circonstances exceptionnelles nécessitant une réunion du CGE, le nombre de ces experts peut être augmenté après discussion avec le Bureau.

(\*) Le représentant pourra être un salarié ou permanent d'une organisation syndicale.

### **3. Nouvelles acquisitions**

Les salariés des sociétés acquises par le Groupe ayant des activités situées dans les pays membres seront représentés au CGE par les représentants des salariés de ces pays déjà membres du CGE jusqu'au terme du mandat desdits représentants. A cette date les salariés des sociétés acquises par le Groupe pourront participer à la désignation des membres du CGE.

### **4. Réunions du Comité**

Le CGE se réunira au moins une fois par an sur convocation de son Président ou de toute personne mandatée par lui. Normalement les réunions du Comité se tiendront en Belgique. Si ce lieu de réunion annuelle devait être modifié, il serait fixé par accord entre le Président du CGE et le bureau.

La réunion annuelle du Comité ne se tiendra qu'après l'approbation des résultats du Groupe ArjoWiggins par les actionnaires.

La convocation à la réunion annuelle sera adressée en même temps que l'ordre du jour.

La réunion sera organisée dans des conditions de temps permettant aux représentants des salariés de se réunir pour faire un point avant de regagner leur pays d'origine. Les représentants des salariés disposeront, à compter de 12 h 00, la veille de la réunion annuelle du CGE, d'une salle de réunion. Les dispositions seront prises, par le groupe, pour assurer

la traduction simultanée dans toutes les langues des pays représentés à cette réunion préparatoire.

Les représentants disposeront de la salle et des facilités de traduction aussi longtemps que requis après la réunion du CGE.

## **5. Ordre du jour des réunions du Comité**

Au plus tard deux mois avant la date de la réunion annuelle du CGE, le bureau se réunira avec la Direction pour établir les questions en lien avec la compétence du CGE qui seront évoquées lors de ladite réunion.

Le Groupe pourra aussi inscrire des points à l'ordre du jour des réunions.

Au plus tard un mois avant la date de la réunion du CGE, le Secrétaire communiquera l'ordre du jour de la réunion aux membres du Comité. Cet ordre du jour et tous éléments de documentation disponibles seront envoyés aux représentants des salariés afin qu'ils puissent en faire l'examen et se préparer pour la réunion.

Les membres du CGE recevront le rapport annuel de Worms et Cie et le document annuel enregistré par la COB.

En cas de réunion extraordinaire du Comité restreint telle que visée au paragraphe 7, l'ordre du jour sera établi avec le Secrétaire, la réunion se tenant dans un délai minimum de huit jours.

Pour ces réunions, les documents transmis seront ceux éventuellement remis aux instances de représentation nationales concernées par la décision transnationale en cause.

## **6. Procès verbal des réunions du Comité**

Les réunions du CGE seront suivies par sténographie afin de disposer des minutes des débats en français et en anglais. Ces notes seront conservées par le Secrétaire du CGE pour servir de référence.

Pour des raisons de confidentialité elles ne seront pas publiées.

Un Compte rendu de la réunion sera établi par le Secrétaire et devra être approuvé par le Bureau du comité et le Directeur des Ressources Humaines du Groupe. Ce compte rendu après approbation sera diffusé dans toutes les unités du Groupe en Europe pour être porté à la connaissance des salariés par tout moyen approprié: panneaux d'affichage, journaux internes etc...

Au terme de chaque réunion, un constat sera établi entre le Secrétaire et le Président ou son représentant, sur les principaux points évoqués lors de la réunion.

Les représentants ont le droit d'informer les salariés du contenu de la réunion. Les modalités pratiques de cette communication seront réglées par les dispositions légales applicables dans chaque pays ou selon un accord de portée nationale conclu entre la direction et les organisations syndicales au niveau national. Dans les pays où un tel accord n'existe pas, un moyen pertinent de communication sera développé entre les représentants du Personnel et la Direction locale.

Dans le cas où une question posée par l'un des membres du Comité ne recevrait pas réponse lors de la réunion, le président du Comité en fournirait une par écrit dans le mois suivant la réunion. Cette réponse écrite sera diffusée à chaque membre du Comité.

## 7. Réunions extra

Afin d'informer et de consulter les représentants des salariés sur des questions spécifiques transnationales répondant aux exigences de l'article 7 de la Directive du 22 septembre 1994, le CGE sera réuni. En cas d'urgence ou impossibilité de réunir le CGE, ces points pourront être évoqués avec un Comité restreint. Le Comité restreint sera composé de la façon suivante:

- ~~LES~~ le Président du Directoire (ou son représentant) qui présidera le comité restreint,
- ~~LES~~ les représentants de salariés des pays concernés par les questions devant être évoquées et non membres du bureau,
- ~~LES~~ le Bureau du Comité,
- ~~LES~~ un ou plusieurs représentants du Groupe au CGE, choisis par le Président du CGE,
- ~~LES~~ le ou les experts désignés par le CGE selon les termes de l'article 4-2.E.

Dans l'hypothèse de circonstances exceptionnelles, quand le CGE est réuni en session plénière, l'ordre du jour et les documents l'accompagnant seront ceux mentionnés dans le dernier alinéa du paragraphe 5 ci-dessus.

## 8. Confidentialité

Le président du Comité devra indiquer, le cas échéant, le caractère confidentiel des informations qui seront données au Comité. Ces informations ne devront pas être divulguées par les membres du Comité ou par toute personne assistant à la réunion à quelque titre que ce soit.

## 9. Langues

Les réunions du Comité seront traduites simultanément dans les langues des pays représentés.

Tous les documents relatifs au fonctionnement du Comité et à ses activités seront produits au moins en Français et en Anglais.

Un court résumé de ces documents sera fourni en d'autres langues, si nécessaire.

En cas de circonstances exceptionnelles affectant plusieurs pays comme mentionné à l'article 7, les documents seront traduits dans les langues des pays concernés sauf si l'urgence ne permet pas matériellement de produire ces traductions.

La Direction de l'Entreprise mettra en place, si demandé, des formations en anglais ou français au bénéfice des représentants du personnel élus.

Il est également de la responsabilité du représentant du Groupe dans chaque pays d'assurer la traduction dans la langue nationale du procès verbal des réunions du CGE.

A l'issue d'une année de fonctionnement, une analyse sera réalisée avec le Bureau pour vérifier si les présentes dispositions répondent aux objectifs fixés.

## **10. Coûts et frais**

Les représentants des salariés percevront le salaire qu'ils auraient perçu s'ils avaient travaillé durant le temps de travail passé aux réunions du CGE, à la réunion préparatoire et lors de leurs déplacements.

Tous les frais liés au fonctionnement normal du Comité seront supportés par le Groupe, les notes de frais devant être adressées directement à la DRH du Groupe.

Les représentants se verront accorder des facilités pour exercer leur mandat sans avoir à en supporter le coût: courrier postal, téléphone, fax, photocopies et adresse e-mail destinée à la communication entre les membres et avec la Direction.

Le secrétaire du CGE disposera d'un crédit d'heures de 80 heures par an, les membres du bureau d'un crédit d'heures de 50 heures par an et les membres titulaires du CGE d'un crédit annuel de 30 heures.

En cas de circonstances exceptionnelles, ces crédits d'heures pourront être dépassés, sous réserve qu'une justification de leur bon usage soit donnée à la Direction.

Un bilan sera effectué avec le Bureau après la première année de fonctionnement afin d'examiner l'adaptation des présentes dispositions à leur objet. Par anticipation, une comptabilisation de ces heures de délégation sera mise en place sur site.

## **11. Formation**

Des formations seront dispensées aux membres du CGE leur permettant d'assurer leurs missions et responsabilités en qualité de Représentants du Personnel.

Une fois nommés, les membres du CGE pourront bénéficier d'une formation de deux jours agréée conjointement par la Direction et le Comité Européen. Il relève de la responsabilité conjointe du Bureau et de la Direction de définir les besoins complémentaires de formation des membres du CGE, formation qui ne pourra être inférieure à 3 jours par an.

Tous les coûts occasionnés par ces formations seront à la charge de l'entreprise.

## 12. Définitions

Pour l'application du présent accord il est expressément convenu entre les parties signataires que les termes et expressions ci-dessous s'entendent de la façon suivante :

### **Information et Consultation :**

*✍* la communication par le Groupe, aux représentants des salariés, de toutes décisions, activités ou projets tels que visés au point 1 que le Groupe envisage et qui pourraient avoir un impact sur les conditions de travail des salariés dans plus d'un état membre.

*✍* la consultation consiste en un échange d'opinions et l'établissement d'un dialogue. La consultation offre la possibilité aux représentants des salariés de faire connaître leur avis et aux représentants du Groupe de répondre en temps voulu. Il est accepté, pour que la consultation soit effective, qu'elle intervienne le plus tôt possible et avant que ne soit prise la décision finale de telle façon que les opinions des représentants des salariés puissent être prises en compte. Si les réponses ne peuvent être données lors de la réunion, elles seront adressées aux membres du CGE par écrit dans un délai de dix jours à l'issue de la-dite réunion.

### **Groupe :**

ensemble constitué par la société ArjoWiggins Carbonless Paper Operations et ses filiales ou sociétés associées dont elle contrôle au moins 50 % du capital social.

**Tous les signataires du présent accord s'engagent à oeuvrer au sein du Comité de Groupe Européen du Groupe CARBONLESS dans un esprit de coopération en conformité avec leurs droits et devoirs respectifs.**

**Les domaines de compétence du Comité d'Entreprise Européen seront les suivants :**

- ~~LES~~ Les résultats et performances économiques et financiers de Carbonless
- ~~LES~~ Les plans d'investissement
- ~~LES~~ Les plans de production et de vente
- ~~LES~~ Les plans de rationalisation et de réorganisation
- ~~LES~~ La stratégie de recherche et développement
- ~~LES~~ Les programmes de changement dans les procédés de production
- ~~LES~~ Les projets impliquant un transfert ou une réduction d'activité
- ~~LES~~ Acquisitions et fusions d'usines
- ~~LES~~ Projets d'arrêt de sites ou éventuelles fermetures de sites
- ~~LES~~ La politique de ressources humaines et l'emploi
- ~~LES~~ Formation permanente et qualifications
- ~~LES~~ Hygiène et sécurité incluant la protection de l'environnement

\*\*\*

<b>APPENDIX 1</b>
-------------------

**ETATS MEMBRES DE L'ASSOCIATION EUROPEENNE DE LIBRE ECHANGE (A.E.L.E) :**

**STATES MEMBERS OF EUROPEAN FREE TRADING ASSOCIATION (E.F.T.A) :**

**ISLANDE**

**ISLAND**

**LICHTENSTEIN**

**LICHTENSTEIN**

**NORVEGE**

**NORWAY**

**SUISSE**

**SWITZERLAND**

<b>APPENDIX 2</b>
-------------------

**EFFECTIFS // HEADCOUNTS**

Belgique	Belgium	673
Royaume Uni*	United Kingdom*	371
Italie	Italy	13
Allemagne	Germany	9
France	France	6
Finlande	Finland	4
Espagne	Spain	4
Autriche	Austria	3
Portugal	Portugal	1
Suède	Sweden	1
Pays-Bas	Netherlands	1
Total	Total	1 086

**Fait à Bruxelles, le 5 juin 2003 par les signataires suivants,  
Signed in Brussels, 5th June 2003:**

**Alain LAPORTE,  
Pour Worms et Cie SAS  
Secrétaire Général**

**Augustin de CHAMPEAUX,  
Pour Groupe ArjoWiggins SAS  
Directeur Ressources Humaines**

**Chantal MARTIN,  
Pour Groupe ArjoWiggins Carbonless Paper Operations  
Directeur Ressources Humaines**

**Gilles RAYNAUD  
Pour Groupe Antalis SAS  
Directeur Ressources Humaines**

**Ray WILLIAMS  
GPMU  
President**

**Eddy ELISABETH  
BI-ACV  
National Secretary**

**Reinhard REIBSCH  
EMCEF  
General Secretary**

**Nicola KONSTANTINOU  
UNI-Europa  
Secretary**

**Jean-Marie RAVE  
FILPAC-CGT  
Délégué Syndical**

