

ACCORD SUR L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

Entre les soussignés :

La Société AUTOMOBILES PEUGEOT, la S.N.C. Peugeot Poissy, dénommées l'Entreprise dans le présent accord.

d'une part,

et les Organisations Syndicales :

CC
PB
AM
AS
CT
U.B.

Pour A.P.

Pour SNC PEUGEOT POISSY

C.A.T.

-

Monsieur C. COMPAIN

C.F.D.T.

Monsieur V. BOTTAZZI

Monsieur A. NASCIMENTO AN

C.F.E./C.G.C.

Monsieur P. BEVILACQUA

-

C.F.T.C.

Monsieur C. BANTZE

Monsieur M. ASSARINI

C.G.T./F.O.

Monsieur A. SEFTEN

Monsieur J.F. KONDRATIUK JFA

C.G.T.

Monsieur L. DALL'O

Monsieur J.C. CONET

C.S.L.

Monsieur C. JANEY

Monsieur M. PROST

d'autre part.

BC
PB
DC

CSC

PREAMBULE

La Direction des AUTOMOBILES PEUGEOT et de la SNC PEUGEOT POISSY et les Organisations Syndicales signataires, se sont réunies et ont décidé d'exposer, préalablement aux conventions qui vont suivre, les principes fondamentaux qui ont guidé l'élaboration de cet accord.

Le premier principe est la réaffirmation du rôle important que jouent les Organisations Syndicales, indépendantes et pluralistes, dans l'harmonie sociale de l'entreprise. Dans le souci commun de garantir la qualité du dialogue social et la concertation au sein de l'entreprise, les parties signataires ont exprimé leur volonté de promouvoir l'exercice de la mission des représentants du Personnel élus et des représentants des Organisations Syndicales. Ainsi l'accent sera mis sur les principes permettant de conforter le développement professionnel et le déroulement de carrière des salariés mandatés et de préciser les conditions d'exercice des missions.

Les Organisations Syndicales, pour leur part, conviennent que les prises de délégation et l'exercice des mandats relèvent d'un code de bonne conduite précisé dans l'article 2.3.2. du présent accord.

Le second principe, que les parties signataires reconnaissent comme essentiel à la pérennité de l'entreprise, est que l'ensemble des réflexions ou négociations concourant à une politique contractuelle de qualité doit se fonder sur une bonne connaissance de la situation de l'entreprise. Dans cette perspective l'accent sera mis sur l'information et la formation des représentants du Personnel et des représentants syndicaux.

Les termes du présent accord s'inscrivent dans l'application des articles du Code du Travail régissant le rôle des Organisations Syndicales et des Institutions Représentatives du Personnel et, notamment, de l'article L 412-2.

Ceci étant exposé il est convenu ce qui suit.

U.B.

JFK

BC

AB

H

DC

CJC

AN

CC

CHAPITRE I : Champs d'application de l'accord.

Article 1.1 : Périmètre de l'accord

Le présent accord définit les règles générales devant s'appliquer dans l'ensemble des établissements de l'Entreprise.

Il pourra faire l'objet d'avenants d'établissements, tenant compte des particularités et pratiques locales, qui ne pourront déroger à l'esprit de cet accord.

Cet accord pourra être élargi dans le cadre des nouvelles structures juridiques de l'entreprise lorsqu'elles auront été définies.

Article 1.2 : Personnel concerné.

Relèvent du présent accord, les salariés exerçant un mandat de Délégué du Personnel, titulaire et suppléant, membres élus titulaires ou suppléants des Comités d'Etablissement ou d'Entreprise, membres des Commissions des Comités d'Etablissement ou d'Entreprise, membres des CHSCT, Représentants Syndicaux dans les comités d'entreprise, d'établissement et dans les CHSCT, membres du Comité Central d'Entreprise, titulaires et suppléants, membres du Comité de Groupe Européen, titulaires et remplaçants, Délégué Syndical, Délégués Syndicaux Centraux et, s'il y a lieu, d'Assistants Syndicaux.

Certaines dispositions du présent accord pourront aussi s'appliquer aux personnes ayant un mandat à l'extérieur de l'entreprise sous réserve de pouvoir justifier des réunions passées dans des instances paritaires, tel que, par exemple, les représentants des Organisations Syndicales aux ASSEDIC, à la CAF, aux Conseils Economiques et Sociaux, aux Conseils des Prud'hommes.

CHAPITRE 2 : Dispositions relatives à l'exercice du mandat.

Article 2.1. : Formation liée à l'exercice du mandat

Une politique de formation générale, qui permet aux représentants du Personnel de disposer des éléments d'analyse nécessaires à la compréhension du fonctionnement de l'entreprise et de son environnement sera développée en fonction de la nature et de l'objet du mandat.

Cette formation viendra s'ajouter aux obligations légales applicables en la matière ; elle sera organisée et dispensée par les services compétents de l'entreprise et adaptée aux particularités ou techniques de chaque établissement ou par des services spécialisés extérieurs CRAM, INRS pour les formations spécialisées à l'hygiène et à la sécurité. Les CE en seront informés.

Elle sera composée de deux grands chapitres.

UBS, JFE, BC, PB, AS, CSC

2.1.1. Formation à l'hygiène et à la sécurité.

Les membres élus du CHSCT, ainsi que les Représentants Syndicaux aux CHSCT, bénéficieront d'une formation aux dispositions législatives et réglementaires en matière d'hygiène et de sécurité, et d'une formation spécifique liée aux techniques et à l'environnement industriel de chaque établissement.

Cette réglementation sera abordée chaque fois que nécessaire au regard de l'évolution industrielle de l'établissement.

2.1.2. Formation générale économique et sociale.

Les représentants désignés par les Organisations Syndicales, dont la durée continue du mandat est d'au moins 6 mois, ainsi que les Délégués du Personnel, les membres du Comité d'Etablissement ou d'Entreprise, les Délégués Syndicaux Centraux, les Délégués Syndicaux, ainsi que les Représentants Syndicaux dans les CE et CCE, pourront bénéficier d'une formation économique et sociale organisée et prise en charge par la Direction.

Cette formation ne pourra excéder 3 jours.

Le salarié qui dispose de plusieurs des mandats ne suivra la formation qu'une seule fois. La formation sera dispensée lors du premier mandat et pourra être renouvelée après 5 ans de mandat continu.

Pour les représentants élus, ces formations seront dispensées sur demande du salarié, lors de son premier mandat, ou pour les salariés déjà mandatés, une fois à compter de la signature de cet accord, selon des modalités compatibles avec l'organisation du travail.

Article 2.2 : Crédit d'heures des membres des Commissions des Comités d'Etablissement et d'Entreprise

Sous réserve de dispositions plus favorables actuellement en vigueur dans certains établissements, le nombre de représentants du Personnel ainsi que les crédits d'heures sont ceux prévus par la loi ou les conventions collectives.

A dater de la signature du présent accord il est créé un nouveau crédit de 1 heure par mois pour les membres des Commissions obligatoires et facultatives des Comités d'Etablissement et d'Entreprise uniquement destinées aux Oeuvres Sociales, dans la configuration existante (nombre de commissions et nombre de participants) à cette date. Ce nouveau crédit d'heures ne se cumule pas avec ceux en usage.

Article 2.3 : Utilisation et paiement des heures de délégation.

2.3.1. Les heures de délégation.

Les heures de délégation sont présumées utilisées conformément à leur objet et sont payées à échéance normale. Les Délégués Syndicaux peuvent se répartir librement leurs heures de délégation. Les membres d'un même CHSCT peuvent se répartir librement leurs heures de délégation au titre du CHSCT.

Afin de permettre une bonne gestion des heures, les Organisations Syndicales conviennent de faire connaître dans la mesure du possible les nouvelles répartitions à la Direction au moins 5 jours avant le début du mois concerné.

VB JFC BC AB AS DL CSC

Sous réserve de l'information préalable, avec un préavis souhaitable d'une semaine, du Service du Personnel de l'établissement, les Délégués du Personnel titulaires pourront, en cas d'empêchement majeur, attribuer leur crédit d'heures mensuel, ou la part restant de ce crédit d'heures, au Délégué du Personnel suppléant élu en tête de liste ou, dans le cas des Centres, à un Délégué du Personnel suppléant élu appartenant à la même unité. Ce crédit ne pourra pas se reporter d'un mois sur l'autre.

2.3.2. Les bons de délégation

Les bons de délégation sont de plein droit accordés sans délai à tout représentant du Personnel qui en fait la demande. Les salariés mandatés peuvent convenir avec leur hiérarchie de la mise en place d'un système permettant à celle-ci de préparer dans les meilleures conditions possibles le départ en délégation du salarié.

Ainsi, en application des principes définis dans le préambule du présent accord, et dans la mesure du possible, le représentant du Personnel qui souhaite partir en délégation au cours d'une séance de travail, s'efforcera d'informer sa hiérarchie au cours de la séance de travail précédant ou au début de la séance de travail concernée.

Il est rappelé d'autre part que les bons de délégation ne sont pas un moyen de contrôle de l'activité des représentants du Personnel. Ils doivent permettre d'une part, aux représentants du Personnel, d'exercer totalement leurs prérogatives et, d'autre part, à la Direction d'assurer la bonne gestion administrative des heures de délégation.

2.3.3. Carte de délégation.

Afin de faciliter les déplacements des représentants du personnel dans l'exercice de leurs missions, il sera institué avant la fin 1998 une carte spécifique pour les mandatés. Celle-ci devra être portée visiblement par les représentants du Personnel dans l'exercice de leurs missions. La mise en oeuvre de cette mesure facilitera la mission des représentants du Personnel. Les modalités pratiques de mise en oeuvre seront définies dans chaque établissement.

2.3.4 : Dépassement du crédit d'heures de délégation.

En application des règles légales un représentant du Personnel peut être amené à dépasser son crédit d'heures en cas de circonstances exceptionnelles. Ce temps de dépassement lui sera rémunéré sous réserve de pouvoir justifier de son utilisation.

2.3.5. Délégation pendant une période de congés

Un salarié mandaté qui serait amené, suite à un accident ou incident d'une gravité exceptionnelle, à suspendre une période de congés payés pour exercer son mandat, sera autorisé à déduire le temps de délégation du décompte de ses congés.

JFK

BC




Du

CIC

UB

Article 2.4. : Réunions avec la Direction ou ses représentants.

Pour l'ensemble des réunions avec la Direction il est accordé à chaque participant 1/4 d'heure avant et après la réunion. Ce temps est un minimum qui pourra être modifié dans les établissements pour tenir compte de particularités telles que, notamment, la taille de l'établissement ou l'obligation de changer de vêtements de travail.

Le temps passé en réunion par les salariés mandatés sur convocation de la Direction est assimilé à du temps de travail effectif.

Dès lors ce temps ne s'impute pas sur les crédits d'heures et ouvre droit, le cas échéant, soit à la majoration des heures supplémentaires, soit à récupération en temps de repos lorsque les réunions se situent au-delà de la durée légale du travail.

Le salarié mandaté fera connaître le plus rapidement possible son choix entre le repos et l'indemnisation.

Les membres des CE et des CHSCT, ainsi que les Délégués du Personnel, travaillant dans un horaire différent de celui de la réunion, bénéficieront, de droit, d'une dérogation d'horaire les jours des réunions ordinaires.

Cette dérogation d'horaire ne pourra entraîner de pertes de ressources (maintien du salaire et des primes de l'horaire habituel du salarié).

Dans la mesure du possible la Direction proposera une dérogation d'horaire pour les réunions extraordinaires. Chaque établissement veillera à ce que ces dispositions puissent s'appliquer aux Personnes en horaires de nuit.

Chaque Syndicat, ou Section Syndicale, appelé à participer à la négociation d'une convention collective ou d'un accord d'établissement dispose d'un forfait annuel de 15 heures réparties, selon son souhait, au niveau de l'établissement.

Pour la négociation des accords chaque Organisation Syndicale dispose d'un forfait annuel de 20 heures qu'elle répartit comme elle le souhaite au niveau de l'entreprise.

De plus dans le cas de réunions de négociations centrales, un crédit d'heures global sera attribué spécifiquement, selon la nature de la négociation, à chaque Organisation Syndicale.

Article 2.5 : Liberté de circulation.

Les salariés mandatés se déplacent librement au sein ou hors de l'établissement durant les heures de délégation, sous réserve de pouvoir justifier d'une part, de leur appartenance à Automobiles Peugeot, et, d'autre part, de leur statut de représentant du Personnel.

Des procédures particulières sont mises en place dans les établissements pour permettre l'accès aux zones de confidentialité. Ces procédures seront affichées à l'entrée des zones soumises à une réglementation particulière.

Le Délégué Syndical Central peut librement se rendre dans le local syndical de son Organisation, ainsi que circuler dans l'ensemble des établissements d'Automobiles Peugeot.

JFK

BC

PB

AS

DL

CJC

UB

AP
ceAN
CT

Article 2.6 : Les Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail.

Afin d'assister aux réunions et enquêtes après un accident grave, ou à la suite d'incidents répétés révélant un risque grave, les membres du CHSCT bénéficient d'heures payées comme temps de travail effectif qui ne se déduisent pas du crédit d'heures alloué pour l'exercice de leur mission.

Les Représentants Syndicaux dans les CHSCT ne possèdent aucun crédit d'heure. Cependant les heures passées en réunion seront rémunérées.

Un crédit supplémentaires de 5 heures par mois est attribué à un membre désigné parmi les élus du CHSCT, en début de mandat, pour les plans de prévention d'ouvertures de chantiers

Article 2.7 : Déplacements lors des négociations centrales et des réunions de CCE

Dans la mesure du possible les déplacements s'effectueront pendant le temps de travail.

Les frais de déplacements, d'hébergement et de repas des élus ou mandatés dans les réunions visées au présent article, ainsi que des personnes assistant aux réunions à l'initiative de la Direction, sont pris en charge par la Direction selon les barèmes de déplacement de la catégorie A.

Les titres de transport seront remis par la Direction, qui pourra également prévoir les réservations d'hébergement pour les élus et mandatés qui le souhaitent.

Afin de faciliter la préparation des réunions du CCE se déroulant le matin, il est admis que les représentants des établissements de la région parisienne bénéficieront de 4 heures de délégation à prendre la veille, après-midi, de la réunion. Pour les négociations centrales, ce crédit est de 2 heures par séance.

Les représentants des établissements de province pourront partir la veille dans la matinée afin de pouvoir bénéficier de 4 heures ou de 2 heures de délégation l'après-midi précédant la réunion.

Afin de faciliter la préparation des réunions du CCE se déroulant l'après-midi, il est admis que les membres du CCE bénéficieront de 4 heures de délégation à prendre le matin de la réunion. Pour les négociations centrales, ce crédit est de 2 heures par séance.

Les représentants des établissements de province pourront partir la veille, dans l'après-midi, pour pouvoir bénéficier des 4 heures ou des 2 heures de délégation le matin précédant la réunion.

Dans la mesure du possible, lorsqu'une réunion centrale se terminera après 17 heures et sera suivie le lendemain d'une réunion de CE dans les établissements, cette dernière sera programmée à partir de 10 heures.

Lorsque la réunion centrale se termine après 17 heures les mandatés venant des établissements de province et dont le temps de déplacement est supérieur à 3 heures, seront autorisés à reprendre le travail à midi, pour les personnes en horaire de journée, ou seront dispensées de leur tournée de travail s'ils sont en horaire de doublage-matin. Dans ce cas, les heures de transports de la veille au soir ne seront pas rémunérées. Si les mandatés choisissent néanmoins de reprendre leur travail dès le lendemain de la réunion, aux heures habituelles, les heures de transport seront rémunérées en heures complémentaires.

JFK

BC

J

PB

AS

DL

CSC

UB

AI
CC
AN

Article 2.8 : La section syndicale

Le salarié mandaté porteur d'une convocation écrite nominative émanant de son Organisation Syndicale, présentée à la Direction au moins une semaine à l'avance, pourra demander une autorisation d'absence non rémunérée, afin de pouvoir assister au congrès de son organisation. Cette autorisation sera accordée pour autant qu'elle soit compatible avec le bon fonctionnement des usines et services.

En sus de leur crédit mensuel, il est alloué un crédit de 15 heures par an aux Délégués Syndicaux Centraux afin qu'ils puissent dans les meilleures conditions recueillir et coordonner les attentes et remarques des établissements.

Chaque Délégué Syndical Central sera doté d'un poste téléphone-fax relié au réseau national. A l'occasion des réunions centrales, une salle équipée d'un téléphone-fax sera attribuée aux Organisations Syndicales non représentées au Siège de la Société. Sur demande une salle de réunion pourra leur être réservée.

Chaque Délégué Syndical Central se verra attribuer un crédit pour le remboursement des frais de déplacement, dans la limite de 15 000 francs chaque année et sur justificatif de la dépense exposée.

Chaque Syndicat, ou Section Syndicale, sera doté par l'entreprise d'un téléphone-fax et d'un micro-ordinateur équipé pour la bureautique. En contrepartie, les signataires s'engagent à transmettre à la Direction, les questions des Délégués du Personnel mensuelles centrales sous forme d'une disquette informatique.

Article 2.9 : Compte rendu des réunions des Délégués du Personnel

Suite aux réunions des Délégués du Personnel la Direction affichera les réponses aux questions dans des panneaux prévus à cet effet. Cet affichage interviendra dans les 7 jours qui suivent la réunion. Un exemplaire complet des comptes rendus des réunions D.P. sera remis à chaque Syndicat, ou Section Syndicale, présente dans l'établissement ainsi que les réponses sur disquette informatique.

Article 2.10 : Information des représentants du Personnel

Afin de leur permettre une meilleure compréhension du fonctionnement de l'entreprise et de son environnement, mais aussi de prendre connaissance de l'actualité, tant économique que juridique, une documentation sera mise à la disposition des salariés mandatés par le biais de la Section Syndicale.

Les Délégués Syndicaux Centraux, ainsi qu'un Délégué Syndical par Syndicat, ou Section Syndicale d'établissement, seront destinataires de la revue de presse interne.

Article 2.11 : Les Congés de Formation Economique, Sociale et Syndicale

Le délai pour déposer un Congé de Formation Economique, Sociale et Syndicale est ramené à 15 jours. Les Congés de Formation Economique, Sociale et Syndicale durent généralement deux jours consécutifs ; mais il pourra être admis que ces congés soient pris par jours séparés.

Le solde des droits d'une année en cours pourra être liquidé jusqu'à fin mars de l'année suivante.

UB

JFIC

BC JT PB AS DU CTC

Les personnes qui bénéficient d'un Congé de Formation Economique, Sociale et Syndicale devront déposer les attestations le plus rapidement possible auprès de leur Service du Personnel.

Article 2.12 : Documents des CE

Les documents et brochures édités par les Comités d'Etablissement ou d'Entreprise au titre des Oeuvres Sociales pourront être mis à la disposition du Personnel sur les sites de travail, sous réserve de l'accord préalable de la Direction.

Article 2.13 : Documents remis aux Organisations Syndicales

Chaque Organisation Syndicale se verra remettre un classeur comportant l'ensemble des accords d'entreprise ainsi que leurs avenants, ainsi qu'un exemplaire de la convention collective applicable dans l'établissement et d'un classeur contenant les accords de l'établissement.

Article 2.14 : Affichage

Des panneaux sont mis à la disposition des Organisations Syndicales dans un lieu de passage du Personnel. Les Organisations devront remettre un exemplaire de chaque affichage à la Direction. Les affiches ne pourront revêtir aucun caractère injurieux, diffamatoire, racial, politique ou religieux. Toute affiche apposée hors des panneaux syndicaux sera enlevée.

La Direction veillera à ce que les panneaux d'affichage soient conformes aux dimensions standard.

Article 2.15 : Dialogue social

Afin de favoriser le dialogue social dans l'entreprise des réunions avec les Délégués Syndicaux Centraux seront programmées lors de la mise en oeuvre de décisions importantes. Cette instance, qui ne saurait remplacer les Institutions Représentatives du Personnel, doit permettre des échanges rapides et multiples.

Chaque établissement pourra mettre en place le même type de démarche selon des modalités à préciser localement.

CHAPITRE 3 : Dispositions relatives au développement professionnel.

La gestion des carrières des salariés titulaires d'un mandat ne saurait prendre en compte leur appartenance syndicale. L'appréciation ne peut prendre en compte que les critères retenus pour tout salarié, permettant d'apprécier tant la performance dans le poste que les capacités d'adaptation et d'investissement professionnel dans une évolution de carrière, et ce indépendamment d'une éventuelle moindre disponibilité, compte tenu de l'exercice du mandat.

UB JFK

Be

T

PB

V

AS

Dr

CSC

M
CC
CT
AN

Article 3.1 : Formation professionnelle.

Les salariés relevant du champ d'application du présent accord reçoivent, comme tout salarié, la formation nécessaire à leur adaptation et évolution professionnelle, telles que définies lors de l'entretien individuel. Ils disposent, dans les mêmes conditions que l'ensemble du Personnel, de la faculté d'accéder aux divers types de stages leur permettant d'entretenir ou de développer leur potentiel professionnel.

Article 3.2 : Déroulement de carrière.

3.2.1. Entretien individuel

Afin de recueillir les remarques concernant les modalités d'application des dispositions relatives aux perspectives de carrière, les salariés mandatés sont invités, lors de l'entretien individuel périodique, à présenter leurs observations et à répondre aux questions destinées à préciser leurs motivations, leurs préoccupations ou les éventuelles critiques relatives à leur évolution professionnelle et salariale. Les remarques et réponses des représentants du Personnel seront inscrites sur une fiche de suivi individuel spécifique. Il en sera de même des remarques et réponses de la Direction.

Dans tous les cas, l'entretien individuel doit être l'occasion de s'assurer qu'une cohérence est respectée entre les résultats professionnels et l'évolution professionnelle et salariale.

3.2.2. Niveaux de gestion du personnel

En liaison avec la hiérarchie directe concernée, la coordination de la gestion du Personnel mandaté s'effectue dans 2 instances .

Pour les personnes mandatées au niveau de l'entreprise comme les membres du CCE, élus ou désignés, les membres du Comité de Groupe, et les Délégués Syndicaux Centraux, la coordination sera effectuée par la Direction des Relations Sociales.

Pour les autres mandats, y compris les mandats extérieurs dans une instance paritaire, la gestion est coordonnée par la Direction ou le Service du Personnel de l'établissement.

3.2.3. Modalités pratiques

Pour ces deux niveaux de coordination, l'analyse de la gestion du Personnel mandaté fera l'objet de 2 réunions par an.

La gestion au niveau central se fera après échange avec les Délégués Syndicaux Centraux qui pourront, s'ils le souhaitent, être accompagnés de 2 personnes faisant partie de l'entreprise.

Chaque établissement déterminera la composition des délégations syndicales appelées à discuter de la gestion du Personnel détenteur d'un mandat. Le temps passé à ces réunions avec l'employeur sera payé comme temps de travail effectif, et ne sera pas déduit des crédits d'heures.

JFK

BC

AB

AS De

C I C

UB

Dans un souci de transparence des salaires les Délégués Syndicaux de chaque établissement recevront les documents centraux diffusés lors des négociations annuelles sur les salaires, le bilan social et le rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Un droit de recours spécifique est institué pour le Personnel mandaté. En cas de désaccord sur l'appréciation portée sur l'activité professionnelle, un mandaté pourra, s'il le souhaite, demander un entretien avec le niveau de gestion supérieur.

Les représentants élus du Personnel disposant d'au moins 15 heures de délégation ou les représentants désignés par les Organisations Syndicales dont la durée continue du mandat est d'au moins un an, sont assurés de conserver au moins la position relative de leur rémunération évaluée au moment de leur élection ou de leur désignation.

⌋ Sous réserve de satisfaire à ses obligations professionnelles chaque mandaté évoluera ^{au moins} comme la moyenne de la population à laquelle il appartient. *a équivalent.*

Pour la première année d'application du présent accord, l'analyse complète des situations de salaire et de carrière de l'ensemble des salariés mandatés sera effectuée avant le 31 décembre 1998; les révisions éventuelles des situations seront effectuées au 1 mars 1999 au plus tard.

Article 3.2.4 : Fin de mandats.

Pour les personnes ayant exercé un mandat pendant au moins 3 ans, et sous réserve que leur activité de représentant du Personnel ait occupé au moins 50% du temps travaillé, il sera organisé 6 mois avant la fin du mandat un entretien entre la personne mandatée (à sa demande) et son hiérarchique afin de faire un point sur sa future évolution de carrière.

Il sera proposé à cette occasion, soit une formation de remise à niveau, soit une formation permettant une reconversion du personnel mandaté vers une nouvelle filière professionnelle.

Les représentants du Personnel disposant d'au moins 15 heures de délégation et les représentant désignés par les organisations syndicales dont la durée continue de mandat est d'au moins un an, pourront à l'issue de leur mandat non renouvelé, s'ils l'estiment utile, bénéficier d'une formation d'une durée minimale d'une semaine.

CHAPITRE 4 : Dispositions finales.

Article 4.1 : Dispositions générales.

Les dispositions contenues dans le présent accord ne peuvent se cumuler avec des dispositions légales ou conventionnelles auxquelles elles se substituent, dès leur entrée en vigueur. Elles ne peuvent pas non plus se cumuler avec celles qui pourraient résulter de nouveaux textes légaux ou conventionnels ou d'accords sur lesquels elles sont à valoir.

UB JFK BC RB AS DL CTC

Article 4.2 : Entrée en vigueur, durée, dénonciation et suivi de l'accord .

Les parties signataires du présent accord se réuniront un an après son entrée en vigueur pour faire le point de son application. Cet accord est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à compter du 1er octobre 1998. Il pourra être dénoncé par l'une des parties signataires sous réserve d'un préavis de 3 mois. La dénonciation sera alors notifiée, par l'une ou l'autre des parties, à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi du Siège Social des Automobiles Peugeot, 75 avenue de la Grande Armée, 75 016 Paris. Cette dénonciation est adressée à l'ensemble des parties signataires.

Article 4.3 : Dépôt légal.

Cet accord sera déposé en 5 exemplaires signés à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi et de la Formation Professionnelle en un exemplaire signé au secrétariat du greffe du Conseil des Prud'hommes du lieu du Siège Social de l'entreprise AUTOMOBILES PEUGEOT selon les formes requises par la loi. Un exemplaire signé sera remis à chaque Organisation Syndicale.

Fait à PARIS, le 15 juillet 1998

Pour AP

Pour la SNC PEUGEOT POISSY

Pour la CAT

-

Monsieur C. COMPAIN

Pour la CFDT

Monsieur V. BOTTAZZI V.

Monsieur A. NASCIMENTO

Pour la CFE/CGC

Monsieur P. BEVILACQUA

Pour la CFTC

Monsieur C. BANTZE

Monsieur M. ASSARINI

Pour la CGT/FO

Monsieur A. SEFTEN

Monsieur J.F. KONDRATIUK

Pour la CGT

Monsieur L. DALL'O.

Monsieur J.C. CONET

Pour la CSL

Monsieur C. JANEY

Monsieur M. PROST

Pour la Direction de l'Entreprise

Monsieur J. TANGUY

sous réserve que le port de la carte de délégation reste facultatif et ne constitue pas d'un caractère obligatoire

sous réserve du caractère facultatif et non obligatoire du port de la carte de délégation

177