ACCORD DE METHODE

Entre les signataires :

La société SIDEL BLOWING & SERVICES (çi-après SBS), sise avenue de la Patrouille de France – 76930 OCTEVILLE-SUR-MER, représentée par Monsieur Raphaël CLAIRIN agissant en qualité de Président, et Bertrand GUILLET, agissant en qualité de DRH,

ET :

- Le syndicat CGT représenté par Reynald KUBECKI et Manuel RODRIGUEZ, Délégués syndicaux, dûment habilités à signer le présent accord,
- Le syndicat CFE-CGC représenté par Xavier OUDAR, Délégué syndical, dûment habilité à signer le présent accord,
- La CFDT représenté par Marc ALAIN, Délégué syndical, dûment habilité à signer le présent accord

Le contenu du présent accord a été présenté et soumis à l'avis des membres du Comité d'Entreprise, lors de sa réunion s'étant tenue le 5 octobre 2015 à l'issue de laquelle le Comité d'Entreprise a rendu son avis.

Préambule

Cet accord a pour objet de cadrer les informations-consultations du Comité d'Entreprise (CE), dans les conditions prévues aux articles L.1233-21 et suivants du Code du travail, et relatives aux :

- Orientations stratégiques de l'entreprise (article L.2323-7-1 du Code du travail)
- Projet de réorganisation (article L.2323-15 du Code du travail)
- Projet de licenciement collectif et plan de sauvegarde de l'emploi (articles L.1233-28 et suivants du Code du travail)

Ainsi que :

- Les aspects hygiène, sécurité et conditions de travail du projet de réorganisation de Sidel Blowing & Services (article L.4612-8 du Code du travail).

Par ailleurs, le Comité d'Entreprise accepte de se désister de ses actions civiles et pénales déclenchées le 14 septembre 2015.

Les organisations syndicales rappellent leurs objectifs qui sont que, la Direction étudie les remarques et propositions alternatives du Comité d'Entreprise sur les orientations stratégiques et dans le cadre de la procédure de réorganisation, qui pourraient conduire à aucun impact social sur le site d'Octeville-sur-mer, ce qui passe par l'étude approfondie de toute alternative au plan de licenciement économique.

Après négociation, les parties ont convenu de ce qui suit …

PARTIE I. LES PROCESSUS D'INFORMATION, DE CONSULTATION ET DE NEGOCIATION

Article 1 - Principes

Les parties conviennent d'un ordre de consultations par séquences successives selon l'ordre suivant :

- Procédure d'information-consultation sur les orientations stratégiques,
- Procédure d'information-consultation sur le projet de réorganisation,
- Procédure d'information-consultation sur le projet de licenciement collectif pour motif économique qui en découlerait le cas échéant.

La procédure CHSCT liée au projet de réorganisation se déroulera en parallèle des procédures mentionnées ci-dessus. Cette consultation est menée dans les conditions et délais fixés par les articles L4612-8 et L.4614-12-1 du Code du travail.

Les modalités et le cadencement de ces différentes étapes, définies ci-dessus, assureront au Comité d'Entreprise la possibilité d'émettre ses avis et ses propositions alternatives sur, les orientations stratégiques de l'entreprise puis sur le projet de réorganisation, et de recevoir les réponses à ses propositions de la part de la Direction.

Afin d'assurer la qualité du dialogue, les parties ont prévu d'une part, la participation à la procédure d'une commission économique élargie, composée des membres de la commission économique du comité d'entreprise et aux réunions de laquelle participeraient d'autres représentants du personnel selon les modalités explicitées plus loin, et d'autre part un cadencement des thèmes à aborder.

Les organisations syndicales prennent acte par ailleurs du souhait de la Direction d'ouvrir des négociations en vue de la conclusion d'un accord majoritaire en application de l'article L.1233-24-1 du code du travail, et conviennent des modalités de déroulement de cette négociation.

Article 2 – En ce qui concerne les orientations stratégiques de l'entreprise

L'article L.2323-7-1 du code du travail prévoit les modalités selon lesquelles, chaque année, le Comité d'Entreprise est consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise, définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages, émet son avis sur ces orientations, et peut proposer des orientations alternatives.

Les parties conviennent que cette consultation sera réalisée, pour 2015, selon les modalités suivantes :
Au plus tard le 1er octobre 2015, la Direction remettra aux membres du Comité d'Entreprise, un document d'information présentant notamment le contexte économique et concurrentiel et la situation de SIDEL B &S par rapport aux concurrents, le rappel des plans d'actions stratégiques en cours de mise en œuvre, les orientations stratégiques de l'entreprise SBS et

les principales mesures pour leur mise en œuvre, afin de compléter les informations contenues dans la BDES auxquelles le Comité d'Entreprise a déjà accès. L'expert-comptable du Comité d'Entreprise aura accès à ces informations.
Ces documents seront examinés lors de la première réunion du Comité d'Entreprise le 7 octobre 2015.

Ce document précisera également, conformément à l'article L.2323-7-1 du code du travail, les conséquences des orientations stratégiques et des mesures envisagées pour leur mise en œuvre, notamment sur l'activité de SBS, l'emploi au sein de SBS, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, etc.

Il est d'ores et déjà convenu que, lors de sa réunion du 7 octobre visée ci-dessus, le Comité d'Entreprise désignera le cabinet COEXCO pour l'assister, conformément aux modalités prévues à l'article 6 ci-dessous. Le Comité d'Entreprise décidera également, au cours de la même réunion, de faire appel à la Commission économique élargie visée à l'article 3 ci-dessous pour l'assister dans la préparation de ses délibérations.

Les réunions plénières suivantes du Comité d'Entreprise ainsi que des réunions de la Commission Economique Elargie prévue à l'article 3.1 ci-dessous, seront organisées selon le calendrier prévu à l'article 4.1.

Article 3 – En ce qui concerne les projets de réorganisation et de licenciement collectif

3.1. Consultation du comité d'entreprise

La réunion 1 de la procédure s'est tenue le 14 septembre 2015 et constitue par conséquent le point de départ de l'ensemble de la procédure prévue à l'article 1.
Les parties conviennent de la date du 12 février 2016, qui fixe la fin de la procédure conformément à l'article L.1233-30 du Code du travail. A cette même date au plus tard, les élus du Comité d'Entreprise seront consultés sur le projet de licenciement collectif pour motif économique et de PSE .

- **Commission Economique Elargie : rôle, composition et moyens**

Les parties conviennent de l'intervention de la Commission Economique, instance émanant du CE, qui sera élargie dans le cadre de cette consultation par la participation d'invités et de la Direction (la « Commission Economique Elargie »), et constituera l'organe support permettant une instruction détaillée des informations sur les orientations stratégiques, la situation économique, l'élaboration des propositions alternatives qui seront préparées par les représentants du personnel, le projet d'organisation et son impact social.
Le rôle de cette instance de préparation des réunions serait de présenter au Comité d'Entreprise, des synthèses à partir des informations économiques, stratégiques et financières recueillies.

Les organisations syndicales, le comité d'entreprise et la direction s'engagent à définir les invités de la Commission Economique Elargie au plus tard le 5 octobre 2015.

Elle pourra faire appel, en fonction des thèmes, à des intervenants internes ou externes, sous réserve de l'agrément conjoint du Président de ladite commission, et de la Direction. Le temps de présence (préparatoire ou plénière) des salariés appelés dans ce cadre à

participer à la Commission économique élargie, sera considéré comme du temps de travail effectif.

La mission de la Commission économique élargie cessera à l'issue de la remise de l'avis du Comité d'Entreprise sur la consultation relative au projet de réorganisation, soit le 8 janvier 2016 au plus tard, et la Commission économique reprendra sa composition et son fonctionnement tel que prévu à l'accord GPEC d'entreprise signé le 15 février 2012.

Les travaux réalisés et débattus dans le cadre de cette Commission Economique Elargie seront régulièrement présentés au Comité d'Entreprise, au minimum tous les quinze jours, dans le cadre de la procédure d'information-consultation.
Chacune de ces réunions du Comité d'Entreprise débutera par un point à l'ordre du jour dédié à la présentation des travaux en Commission Economique Elargie.

Les parties conviennent de l'organisation suivante des réunions avec la Commission Economique Elargie, à fixer dans l'ordre chronologique :
- au moins 3 réunions relatives aux orientations stratégiques et propositions
- au moins 4 réunions relatives à la situation économique de l'entreprise
- 7 réunions relatives au projet de réorganisation de la société par fonction : 1 réunion par fonction opérationnelle (5), 1 réunion pour 2 fonctions supports (2)
- 4 réunions de propositions alternatives de la part des représentants du personnel en liaison avec ce projet de réorganisation
- 4 réunions de réponses de la Direction aux propositions alternatives qui seront débattues avec les élus.

- **Issue de la procédure**

Les trois procédures de Consultation du Comité d'Entreprise auront pour terme :
- 30 octobre 2015 : orientations stratégiques, date à laquelle le Comité d'Entreprise émettra son avis sur les orientations stratégiques.
- 8 janvier 2016 : projet de réorganisation, date à laquelle le Comité d'Entreprise émettra un avis sur le projet de réorganisation.
- 12 février 2016 : projet de licenciement collectif et plan de sauvegarde de l'emploi, date à laquelle le CE émettra au plus tard un avis sur le projet de licenciement collectif et de plan de sauvegarde de l'emploi (accord majoritaire ou document unilatéral).

3.2. Consultation du CHSCT

La consultation du CHSCT, sur les aspects d'hygiène et sécurité et des conditions de travail du projet de réorganisation, est menée séparément et en parallèle par rapport aux consultations du Comité d'entreprise visées dans le présent accord.
Cette consultation est menée dans les conditions et délais fixés par les articles L4612-8 et L.4614-12-1 du Code du travail.
L'avis du CHSCT sera communiqué au Comité d'Entreprise, avant l'avis du Comité d'Entreprise sur la consultation relative au projet de réorganisation, soit le 30 décembre 2015.

Il est rappelé que la première réunion d'information et de consultation du CHSCT s'est tenue le 18 septembre 2015.

Les membres du CHSCT avaient reçu, avec la convocation et l'ordre du jour de cette réunion, une note d'information relative au projet présenté et ses conséquences.
Lors de cette réunion, le CHSCT a désigné le cabinet Emergences afin de réaliser une expertise dans le cadre de sa consultation.

3.3. Négociation en vue de la conclusion d'un accord majoritaire sur le plan de sauvegarde de l'emploi

- **Objet de la négociation**

Une négociation sera ouverte le 11 janvier 2016 en vue de conclusion d'un accord majoritaire en application notamment de l'article L.1233-24-1 du code du travail, qui aurait pour champ d'application la société Sidel Blowing & Services, et qui serait applicable aux licenciements pour motif économique résultant des projets de réorganisation et de licenciement collectif objets de la procédure engagée le 14 septembre 2015.

Cette négociation portera sur les thèmes suivants :

- le plan de sauvegarde de l'emploi ;
- la pondération et le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements ;
- le calendrier des licenciements ;
- le nombre de suppressions d'emplois et les catégories professionnelles concernées ;
- les modalités de mise en œuvre des mesures de formation, d'adaptation et de reclassement prévues aux articles L. 1233-4 et L. 1233-4-1.

- **Parties à la négociation**
- La délégation de chacune des organisations représentatives parties à la négociation comprend les délégués syndicaux de l'organisation dans l'entreprise. Chaque organisation peut compléter sa délégation selon les modalités prévues par la loi.
- L'entreprise est représentée par sa Direction à l'occasion des négociations.

- **Informations remises aux membres de la délégation syndicale**

Afin de leur permettre d'exercer leur mandat à l'occasion de la négociation de l'accord majoritaire, la Société a remis aux membres de la délégation syndicale :

- Un exemplaire de la documentation d'information portant sur le projet de réorganisation et ses conséquences sur l'emploi, en application de la Partie II du Code du travail (article L.2323-15) (ou « Livre II »)
- Un exemplaire de la documentation d'information portant sur le projet de licenciement collectif comportant les informations prévues aux articles L. 1233-28 et suivants du Code du travail en application de la Partie I du Code du travail (ou « Livre I »).

Par ailleurs, et conformément à l'article L.1233-34, les organisations syndicales pourront bénéficier des analyses de l'expert-comptable désigné à cet effet par le Comité d'Entreprise lors de sa réunion du 14 septembre 2015.

- **Issue de la négociation**

Chacune des parties pourra, à tout moment, et au plus tard le 18 janvier 2016, constater l'impossibilité de parvenir à un accord majoritaire sur un ou plusieurs thèmes sur lesquels la négociation sera ouverte.

Ce constat de désaccord devra faire l'objet d'une information écrite aux autres parties. Dans cette hypothèse, le ou les thèmes concernés feront l'objet d'une consultation du Comité d'Entreprise, sur la base d'un projet unilatéralement établi par la Direction.

Dans le cas où les parties parviennent à un accord, la teneur de celui-ci doit faire l'objet d'une consultation du Comité d'Entreprise avant sa signature.

Par ailleurs, le Comité d'Entreprise doit être consulté sur tout thème objet de la négociation tel que défini ci-dessous qui n'aurait pas fait l'objet d'un accord majoritaire tel que visé par l'article L.1233-24-1 du Code du travail.

Par conséquent, afin de permettre au Comité d'Entreprise d'exercer ses attributions conformément à la loi, il est expressément convenu que la période de négociation, en vue de la conclusion d'un accord majoritaire, prendra fin au plus tard le 18 janvier 2016.
Aussi, en fonction de l'existence ou non d'un accord, le Comité d'Entreprise sera consulté sur la teneur du projet d'accord et, le cas échéant, sur tout thème qui n'aurait pas fait l'objet d'un accord, de manière à pouvoir émettre ses avis au plus tard le 12 février 2016.

Article 4 - Calendrier des réunions

Afin de permettre de traiter l'ensemble des composants des procédures objet du présent accord et de structurer leurs débats, les parties ont expressément convenu d'emblée de privilégier l'organisation d'un nombre de réunions conséquent, selon le calendrier ci-après, mais de durée limitée à 3 heures pour les réunions de la commission économique élargie et à 7 heures (pause déjeuner compris) pour les réunions plénières et/ou extraordinaires du Comité d'Entreprise ainsi que pour les réunions de négociation.

Article 4.1 - Dans le cadre de la procédure de consultation du Comité d'Entreprise **sur les orientations stratégiques de l'entreprise**

Réunion 1 : 7 octobre, au cours de laquelle le Comité d'Entreprise désignera l'expert.

Réunion 2 : 21 octobre à 14h **:** présentation par l'expert de son rapport.

Le Comité d'Entreprise adoptera le cas échéant des propositions alternatives aux orientations stratégiques (nonobstant les propositions alternatives qui seraient émises dans le cadre de la consultation du Comité d'Entreprise sur le projet de réorganisation, et visées dans l'article 4.2 ci-dessous). Ces propositions alternatives feront l'objet d'un écrit afin de permettre leur étude par la Direction.

Réunion 3 : 26 octobre à 14h : réponses de la direction sur les propositions alternatives et débat.

Réunion 4 :
Une dernière réunion sera convoquée pour le 30 octobre 2015 au plus tard, avec l'ordre du jour suivant :

- Restitution des travaux de la Commission Economique Elargie
- Information–consultation du Comité d'Entreprise sur les orientations stratégiques de l'entreprise (article L.2323-7-1 du code du travail).
- Avis du Comité d'Entreprise

Par ailleurs, au cours de cette période, les trois réunions minimum de la Commission Economique Elargie auront lieu à des dates qui seront définies lors du CE extra du 5 octobre 2015.
La Commission Economique Elargie restituera ses travaux au Comité d'Entreprise lors de la réunion du 30 Octobre.

Article 4.2 - Dans le cadre de la procédure de consultation sur les projets de réorganisation

- **Réunion 0 du Comité d'Entreprise**

Une réunion du CE dite « réunion 0 » s'est tenue le 4 septembre 2015.

- **Réunion 1 du** Comité d'Entreprise

La « réunion 1 » s'est tenue le 14 septembre 2015.

- **Réunion 2 du** Comité d'Entreprise

Cette réunion serait fixée le 2 novembre, et permettrait de rappeler le contexte du projet et les impacts envisagés, ainsi que de saisir la Commission Economique Elargie de ce projet.

- **Réunions de la Commission Economique Elargie**

A compter du 2 novembre 2015 et jusqu'au 8 janvier 2016, des réunions de la Commission Economique Elargie auront pour objet d'étudier la situation économique et le projet de réorganisation par fonction, selon le calendrier et avec les thèmes suivants :

- **Réunions 4, 5, 6, 7 :** elles seront consacrées à la situation économique du projet

- **Réunion 8, 9, 10, 11, 12 :** elles seront consacrées à l'examen du projet de nouvelle organisation et aux impacts sociaux associés pour les fonctions opérationnelles,
    - Réunion 8 : Gestion Produits & Développement
    - Réunion 9 : Chaîne Logistique
    - Réunion 10 : Ventes & Marketing
    - Réunion 11 : Achats
    - Réunion 12 : Services
- **Réunion 13, 14 :** elles seront consacrées à l'examen du projet de nouvelle organisation et aux impacts sociaux associés pour les fonctions supports,
    - Réunion 13 : Finance, Administration & Informatique
    - Réunion 14 : Ressources Humaines, Juridique, Communication

- Réunions 15, 16, 17, 18 : présentation par les représentants du personnel de leurs propositions de solutions alternatives.

- Réunions 19, 20, 21, 22 : réponses par la Direction aux propositions alternatives et débats.

- **Autres réunions du Comité d'Entreprise**

Le Comité d'Entreprise sera informé tout au long de cette période, et au minimum tous les quinze jours, sous forme de réunions extraordinaires.

En particulier, sur l'aspect des propositions de solutions alternatives au projet de réorganisation :

- une réunion du Comité d'Entreprise sera organisée après la réunion 18 de la Commission Economique Elargie, afin que la Commission restitue ses travaux sur les propositions de solutions alternatives au CE.
- Une réunion du Comité d'Entreprise sera organisée après la réunion 22 de la Commission Economique Elargie, afin de présenter les réponses apportées par la Direction.

- **Dernière réunion du Comité d'Entreprise**

Le Comité d'Entreprise sera consulté sur le projet de réorganisation au plus tard le 8 janvier 2016.

Article 4.3 - Dans le cadre de la procédure de consultation sur le projet de licenciement collectif et plan de sauvegarde de l'emploi

- **Réunion 0 du Comité d'Entreprise**

Une réunion du CE dite « réunion 0 » s'est tenue le 4 septembre 2015.

- **Réunion 1 du** Comité d'Entreprise

La « réunion 1 » s'est tenue le 14 septembre 2015.

A compter du 11 janvier 2016, des réunions de négociation en vue d'un accord majoritaire sur le plan de sauvegarde de l'emploi auront lieu avec les délégations syndicales.

Le Comité d'Entreprise sera informé tout au long de cette période, sous forme de réunions extraordinaires.

En cas d'échec de la négociation, et au plus tard le 18 janvier 2016, de l'accord majoritaire, 2 réunions d'examen et discussion du Livre 1 auprès du Comité d'Entreprise seront organisées.

En cas de conclusion d'un accord majoritaire : Une réunion de consultation sur le projet d'accord et les éventuels thèmes du Livre 1 n'ayant pas fait l'objet d'un accord

En l'absence d'accord majoritaire, une dernière réunion sera tenue au plus tard le 12 février 2016 afin de recueillir l'avis du Comité d'Entreprise sur le projet de licenciement collectif et de plan de sauvegarde de l'emploi, établi unilatéralement par l'employeur.

- **Réunions du CHSCT**

Une première réunion du CHSCT a eu lieu le 18 septembre 2015. Au cours de cette réunion, le CHSCT a désigné un expert, le cabinet Emergences, pour l'assister.

Une avant-dernière réunion du CHSCT aura lieu au plus tard le 22 décembre 2015. Au cours de cette réunion, l'expert présentera son rapport.
Une dernière réunion aura lieu le 30 décembre 2015, au cours de laquelle le CHSCT rendra son avis.

Des CHSCT extraordinaires seront programmés en fonction des besoins, en rapport avec l'expertise, pendant la procédure.

Article 4.4 Calendrier des réunions de négociation des organisations syndicales représentatives en vue de la conclusion d'un accord majoritaire

Quatre réunions de négociations seraient organisées avec les organisations syndicales entre le 11 janvier et le 18 janvier 2016, sur les thèmes définis ci-après.

Réunion 1, fixée au 11 janvier 2016 :

- Présentation mesures sociales (PSE), groupes d'emploi, critères d'ordre,
- Présentation des contre-propositions des organisations syndicales sur l'ensemble des thématiques visées à l'article 3.3 ci-dessus (« objet de la négociation »)

Réunion 2, fixée au 12 janvier : négociations sur les thèmes suivants : Nombre de suppressions d'emplois et Catégories professionnelles concernées – Critères d'ordre – Calendrier des licenciements Mesures du PSE dédiées au reclassement interne et présentation cabinet qui serait chargé de l'animation de l'Espace Information Conseil et de l'Espace Emploi –

Réunion 3 fixée au 13 janvier : négociations sur les Mesures du PSE dédiées au reclassement externe

Réunion 4 fixée au 14 janvier : négociations sur les Mesures du PSE dédiées au volontariat et aux indemnités de rupture.

Il est rappelé que, conformément à l'article 4.3 ci-dessus, la négociation prendra fin au plus tard le 18 janvier 2016. Dans le cas où un accord n'aura pu être trouvé sur l'ensemble des thèmes à cette date, la Direction soumettra un document unilatéral à la consultation du Comité d'Entreprise, conformément à l'article L.1233-24-4 du Code du travail.

PARTIE II. LES MOYENS DONT BENEFICIENT LES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

Article 5 - Les informations fournies par la Direction

Les parties signataires reconnaissent qu'une information loyale et qu'une véritable négociation prenant en considération tout à la fois l'intérêt économique de l'entreprise et la mise en œuvre de garanties sociales pour l'emploi, nécessitent un accès à l'information pour les institutions représentatives du personnel basé sur la transparence et fourni au niveau le plus pertinent de prise de décision.

A ce titre, ont été remis au comité d'entreprise le 4 septembre 2015 :

- un document d'information sur le projet de réorganisation de la société SIDEL BLOWING & SERVICES et ses conséquences sur l'emploi (Livre 2)
- un document d'information sur un projet de licenciement collectif pour motif économique et de plan de sauvegarde de l'emploi (Livre 1)

Par ailleurs, ont été remis au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail le 15 septembre 2015 :

- un document spécifique relatif aux conséquences du projet de réorganisation de la société SIDEL BLOWING & SERVICES sur les conditions de travail, la santé et la sécurité des salariés ainsi que les mesures d'accompagnement envisagées.

Les parties conviennent que les ordres du jour, convocation seront adressés au format PDF aux destinataires par voie électronique.

Les destinataires s'engagent à répondre pour accuser réception des documents qui leur sont adressés à l'adresse qu'ils auront communiqués.

ARTICLE 6 - Assistance dans le cadre des procédures

Les Parties conviennent de la possibilité, pour la Société ainsi que pour le Comité d'Entreprise, de se faire assister au cours des procédures de consultation, selon les modalités suivantes.

6.1. Assistance du Comité d'Entreprise et de la commission économique élargie

➔ Expertise sur le projet de réorganisation de l'entreprise et de licenciement collectif pour motif économique

Le Comité d'entreprise a désigné le cabinet COEXCO, pour l'assister dans le cadre du projet de licenciement collectif pour motif économique, conformément aux dispositions de l'article L.2325-35, 5°, du Code du travail.
Le projet soumis à l'expert-comptable est celui présenté dans les documents d'information remis aux membres du Comité d'entreprise lors de la Réunion 0 du 4 septembre 2015, à savoir :

- La documentation d'information portant sur le projet de réorganisation et ses conséquences sur l'emploi, en application de la Partie II du Code du travail (article L.2323-15) (ou « Livre II ») ;
- La documentation d'information portant sur le projet de licenciement collectif comportant les informations prévues aux articles L. 1233-28 et suivants du Code du travail en application de la Partie I du Code du travail (ou « Livre I »).

La mission de l'expert est définie selon les modalités prévues par les dispositions légales (articles L.2325-35 et suivants du Code du travail).
Les honoraires de l'expert seront pris en charge par la Société, conformément à l'article L.2325-40 du Code du travail.

Les délais de communication des questions et réponses, ainsi que de présentation du rapport d'expertise, sont ceux prévus par l'article L.1233-35 du Code du travail.

➔ Expertise sur les orientations stratégiques de l'entreprise

Le cabinet COEXCO est également désigné dans le cadre du droit d'alerte déclenché par le Comité d'entreprise. Conformément aux termes de l'article 2 du présent accord, le cabinet COEXCO assistera le Comité d'entreprise, conformément aux dispositions de l'article L.2323-7-1 du Code du travail. Ses honoraires seront pris en charge à 100% par la direction SIDEL.

Afin de permettre l'émission de l'avis du Comité d'entreprise et des éventuelles propositions alternatives, il est convenu que l'expert devra rendre son rapport dans le cadre de sa mission sur le projet de réorganisation au plus tard le lundi 04 janvier 2016.

6.2. Assistance de la délégation syndicale

Le Comité d'Entreprise a également désigné, par sa délibération du 14 septembre 2015, le cabinet COEXCO afin d'apporter toute analyse utile à la délégation syndicale dans la perspective de la négociation de l'accord majoritaire prévue au présent accord.
Il est convenu que cette mission d'assistance sera accomplie dans le cadre de la mission prévue par l'article L2325-35 du Code du travail.

6.3. Assistance du CHSCT

Conformément à la loi, le CHSCT a désigné le cabinet Emergences pour l'assister dans l'examen du projet qui lui est soumis. Cette expertise se déroulera selon les modalités prévues par la loi.

6.4. Assistance de la Société

Lors de la Réunion 1 du Comité d'Entreprise du 14 septembre 2015 sur le projet de réorganisation et de licenciement collectif pour motif économique, la Société a présenté aux membres du Comité d'Entreprise la volonté de se faire assister par un tiers à l'entreprise, Monsieur François-Paul Azou, afin qu'il apporte son appui aux équipes RH de l'entreprise dans le cadre de la procédure d'information et de consultation des représentants du personnel. Le Comité d'Entreprise ne s'est pas opposé (abstention unanime du Comité d'Entreprise) à sa présence aux réunions d'information et de consultation du Comité d'Entreprise.
Les Parties entérinent ainsi la présence de Monsieur François-Paul Azou, aux côtés de la direction de la Société, à l'ensemble des réunions du Comité d'Entreprise de Sidel Blowing & Services ayant, à l'ordre du jour, les points relatifs au projet de réorganisation de l'entreprise et au projet de licenciement collectif pour motif économique.

ARTICLE 7 – Disponibilités des représentants du personnel

Au regard de l'ampleur du projet et des champs de la négociation ouverts par le présent accord, il est apparu nécessaire de prévoir les moyens supplémentaires dont bénéficiera la représentation du personnel concernée par la présente procédure pour remplir sa mission : membres élus titulaires et suppléants du CE et du CHSCT, délégués syndicaux, représentants syndicaux, et, dans la mesure où ils participent à la procédure en qualité d'invités de la Commission Economique Elargie, les délégués du personnel.

1. La présente réorganisation et ses conséquences s'inscrivent comme circonstance exceptionnelle au sens de la loi.

2. Il est convenu que tout représentant du personnel, tel que désigné ci-dessus, n'aura pas de limite de délégation, suppléants compris, dès lors qu'il sera impliqué à travers les réunions préparatoires et/ou plénières liées à ladite procédure, et ce à compter du 4 septembre 2015 et jusqu'au 12 février 2016.

Les représentants du personnel souhaitent également qu'un centre de coût particulier soit créé dans le cadre de cette procédure.

ARTICLE 8 – Communication et Information

Il est rappelé que les représentants du personnel pourront utiliser les moyens techniques d'information et de communication de l'entreprise dans les conditions prévues par l'accord sur le droit syndical.

8.1. Rappel des obligations de confidentialité

Il est rappelé que les représentants du personnel sont, dans le cadre de leur mission, tenus par une obligation de confidentialité.
Ainsi, les membres du Comité d'Entreprise et les représentants syndicaux, en application de l'article L2325-5, alinéa 2, du Code du travail, sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur.
Les documents d'information remis aux membres du Comité d'Entreprise sur le projet de réorganisation (Livre II) et sur le projet de licenciement collectif pour motif économique (Livre I) font état d'informations confidentielles, notamment quant au positionnement de SIDEL sur le marché et quant au contenu du projet de réorganisation. Il est rappelé que la Direction Groupe a levé l'obligation de confidentialité de ces informations en interne pour les représentants du personnel depuis l'ouverture des procédures d'information et de consultation.
Les documents présentés aux salariés pendant les procédures, et au plus tard jusqu'au 8 janvier 2016, ne feront pas référence à un impact social individuel.

8.2. Information du personnel

- **Réunions d'information sur le projet de réorganisation et son contexte**
- La Société organisera des réunions d'information des salariés sur le contexte économique du projet de réorganisation et le positionnement de SIDEL sur le marché. La société organisera également des réunions auprès des salariés sur les principes directeurs de l'organisation proposée dans le projet. Dans ce cadre, les rôles et responsabilités des différentes fonctions seront explicités, sur la base de documents ne faisant pas référence à un quelconque impact social sur Octeville et dans le Groupe.
- Ces réunions seront organisées au sein des différentes équipes, et menées par les managers.
- En parallèle, les organisations syndicales organiseront des réunions d'information des salariés, autant que nécessaire, tout au long de la procédure.
  Ils pourront faire appel à des invités extérieurs pour des réunions internes dans les conditions prévues par l'accord sur le Droit Syndical Sidel Blowing & Services et par la loi.

8.3. Principes de communication au cours de la procédure

Les Parties rappellent les principes de précaution applicables aux communications qui pourraient être faites auprès des salariés, pris individuellement ou en collectivité, que ce soit par les représentants du personnel ou le management de la Société.

En effet, dans le cadre de licenciements pour motif économique, les personnes menacées ne sont pas nécessairement celles occupant les postes dont la suppression est envisagée. Aussi, pour ces raisons, il convient d'être particulièrement vigilant dans les explications données aux salariés, ainsi que dans la présentation qui est faite de l'organisation future telle qu'envisagée par la Société.

Article 9 – Engagements réciproques des parties

Les parties s'engagent à exécuter de bonne foi les termes du présent accord et à tout mettre en œuvre pour que les modalités définies ci-dessus soient respectées et enfin pour rechercher, si besoin, tout moyen pour résoudre à l'amiable les différends qui pourraient intervenir. En cas de désaccord, il sera fait appel aux conseils respectifs des parties et / ou à la médiation de la Direccte.

Article 10 – Durée et entrée en vigueur

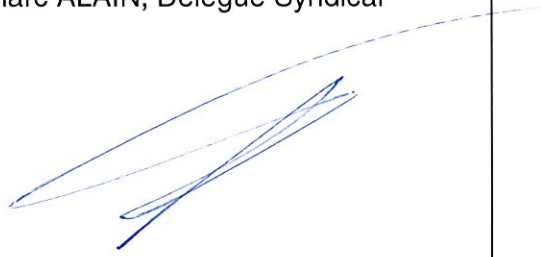
Le présent accord est conclu pour une durée déterminée prenant effet à la date de signature de l'accord et prenant fin au terme du calendrier mentionné à l'article 3.1.ci-dessus.

Durant cette période l'accord est susceptible d'être modifié par avenant avec l'accord unanime des parties signataires.

A l'issue de la période d'application, les dispositions de l'accord prendront fin définitivement et ne pourront pas faire l'objet d'une reconduction tacite.

Article 11 – Dépôt

Conformément à l'article L 2231-6 du Code du Travail, le présent accord sera déposé à la Direction Départementale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle ainsi qu'au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de sa signature.

Fait à Octeville, le 5 octobre 2015, en 7 exemplaires originaux.
Pour la société Sidel Blowing & Services

Pour la Société Sidel Blowing & Services	Pour les Organisations Syndicales
Raphaël CLAIRIN, Président Bertrand GUILLET, DRH 	La CGT, Reynald KUBECKI, Délégué Syndical La CGT, Manuel RODRIGUEZ, Délégué Syndical La CFE-CGC, Xavier OUDAR, Délégué Syndical PO. Thierry LEMBLÉ La CFDT, Marc ALAIN, Délégué Syndical