PROTOCOLE D'ACCORD DE FIN DE CONFLIT

ENTRE LES SOUSSIGNES :

La société SIDEL BLOWING & SERVICES, dont le siège social est situé Avenue de la Patrouille de France, CS 60627 Octeville sur Mer, 76059 Le Havre cedex, représentée par Monsieur Raphaël Clairin dûment habilité à l'effet du présent accord en sa qualité de Président, et Monsieur Bertrand Guillet en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines, et domiciliés en cette qualité audit siège,

D'une part,

ET :

- Les organisations syndicales

- Le syndicat CGT, représenté par Monsieur Reynald Kubecki en sa qualité de délégué syndical,
- Le syndicat CGT, représenté par Monsieur Manuel Rodriguez en sa qualité de délégué syndical,
- Le syndicat CFE-CGC, représenté par Monsieur Thierry Lemblé en sa qualité de délégué syndical
- Le syndicat CFDT, représenté par Monsieur Marc Alain en sa qualité de délégué syndical

D'autre part,

Face aux menaces pesant sur la compétitivité de Sidel, la société Sidel Blowing & Services a été contrainte, au même titre que plus généralement le groupe Sidel, d'envisager une profonde réorganisation afin de redresser sa situation.

Une première réunion d'information et de consultation du Comité d'entreprise s'est tenue le 14 septembre 2015, sur un projet de réorganisation de l'entreprise et un projet de licenciement collectif pour motif économique et de plan de sauvegarde de l'emploi.

Le projet présenté prévoyait la suppression de 209 postes et la modification de 80 contrats de travail, pouvant entraîner jusqu'à 289 licenciements pour motif économique, ainsi que la création de 24 postes.

Un accord de méthode, conclu le 5 octobre 2015, prévoyait notamment :

- L'allongement de la procédure de consultation sur le projet de licenciement collectif de 4 à 5 mois, expirant le 12 février 2016,
- Le séquencement des différentes thématiques de consultation, avec en premier lieu la consultation sur les orientations stratégiques, puis la consultation sur le projet de réorganisation, suivie de la consultation sur le projet de licenciement collectif et de plan de sauvegarde de l'emploi,
- L'organisation de plus d'une vingtaine de réunions avec une Commission Economique Elargie du Comité d'entreprise, en parallèle des réunions du Comité d'entreprise, en charge d'une instruction détaillée des informations transmises et de l'élaboration de propositions alternatives.

Aux mois de novembre et décembre 2015, un nombre important de réunions s'est tenu avec la Commission Economique Elargie et, plus généralement le Comité d'entreprise, réunions au cours desquelles la société Sidel Blowing & Services faisait part de ses réponses aux propositions émises par les représentants du personnel.

Pendant cette période, plusieurs actions ont été menées, à l'initiative des syndicats CGT, CFE-CGC et CFDT, regroupés en intersyndicale, afin d'obtenir de la part de Sidel un abandon ou, à défaut, de fortes adaptations de son projet de réorganisation.

Un protocole de fin de grève était finalement signé le 6 janvier 2016, après une reprise du travail le 23 décembre.

A l'issue de ces nombreuses réunions, la société Sidel Blowing & Services a pris en compte certaines observations formulées par les représentants du personnel et adaptait son projet.

Ainsi, les adaptations présentées le 22 décembre permettaient de réduire l'impact social en nombre de postes du projet de réorganisation, en passant de :

- 209 à 169 suppressions de postes
- 80 à 74 modifications de contrats
- 24 à 39 créations de postes

Le nombre de postes impactés et communiqués en date du 22 décembre 2015 a été adapté le 4 février 2016 par le maintien ou la création de 12 postes chez Sidel Blowing & Services en vue de la signature d'un accord majoritaire partiel.

Estimation de la variation nette d'effectifs:

Variation nette d'effectifs	**Nombre**
Postes supprimés	169
Dont postes supprimés vacants	-13
Dont postes supprimés dont les titulaires partent à l'étranger	-3
Postes créés	-39
Postes vacants SBS	-8
Postes vacants SS	-8
Postes créés pourvus	6
Variation nette d'effectifs	**104**
Postes maintenus ou créés supplémentaires	-12
Variation nette d'effectifs revue après postes disponibles au reclassement interne et postes supprimés vacants	**92**
Modifications de contrat	*74*

Deux avenants à l'accord de méthode, signés respectivement les 8 janvier 2016 et 25 janvier 2016, ont prolongé la période initialement consacrée aux négociations, en ajoutant sept réunions supplémentaires, dans le but de parvenir à la signature d'un accord majoritaire sur le projet.

En parallèle :

- Le CHSCT émettait son avis sur le projet le jeudi 21 janvier 2016
- Le Comité d'entreprise émettait son avis sur le projet de réorganisation (Livre 2) le vendredi 22 janvier 2016.

L'ultime proposition faite par la Direction le 26 janvier 2016 en vue de la conclusion d'un accord majoritaire partiel sur le plan de sauvegarde de l'emploi comprenait de nombreux dispositifs, et des concessions supplémentaires accordées en vue de favoriser cette dernière chance de parvenir à un accord.

Cependant, les syndicats CGT, CFE-CGC et CFDT, regroupés en intersyndicale, refusaient les nouvelles avancées proposées par la direction de Sidel Blowing et Services, estimant celles-ci insuffisantes.

Face à cette réaction, Sidel Blowing & Services était contrainte d'acter du désaccord entre les parties et de l'impossibilité de parvenir à un accord majoritaire.

C'est ainsi que, le matin du 1er février 2016, et suite à une assemblée générale tenue le vendredi 29 janvier, un appel à la grève était diffusé par l'intersyndicale.

Rapidement, un piquet de grève était mis en place à l'entrée du site Sidel d'Octeville-sur-Mer, bloquant volontairement les fournisseurs et les sorties de camions, empêchant ainsi la livraison des machines.

Dans le cadre de l'accord de méthode et dans ce contexte de mouvement de grève, l'intersyndicale, a demandé la médiation de la DIRECCTE, dans ses locaux, en vue de poursuivre la négociation et d'assurer la reprise du travail dans les conditions normales.

EN CONSEQUENCE, IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

Article 1 – ISSUE DES NEGOCIATIONS

Au terme des négociations tenues depuis le 2 février 2016 avec l'intervention et dans les locaux de la DIRECCTE, la Direction a accepté d'ultimes concessions en termes de postes sur le site et en termes du contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, sous réserve d'une part d'un arrêt de la grève, du piquet de grève et de toute manifestation annexe dans les conditions précisées ci-dessous, et d'autre part de la signature, par l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, d'un accord majoritaire partiel tel que prévu aux articles L.1233-24-1 et suivants du code du travail (après avis du comité d'entreprise sur le projet d'accord) dont la substance est précisée ci-dessous, et enfin d'un avis du comité d'entreprise sur tout élément non compris dans l'accord majoritaire partiel et faisant l'objet d'un document unilatéral, au plus tard le 12 février 2016.

Article 2 – AUGMENTATION DU NOMBRE DE POSTES CREES OU CONSERVES SUR LE SITE D'OCTEVILLE

Dans le cadre de la négociation du présent accord et, par conséquent, de la conclusion de l'accord majoritaire partiel visé à l'article 3, Sidel Blowing & Services s'engage à créer ou conserver un total de 12 postes supplémentaires au sein de l'organisation cible de l'entreprise, par rapport aux dernières adaptations présentées au Comité d'entreprise le 22 décembre 2015.

Cet engagement sera intégré dans la section de l'accord majoritaire partiel décrit ci-dessous qui récapitulera l'impact social de la réorganisation.

Article 3 – ACCORD MAJORITAIRE PARTIEL – REGIME JURIDIQUE

Les Parties s'engagent, en application de l'article 1 du présent accord à conclure après avis du comité d'entreprise un accord majoritaire partiel, prévu par les articles L.1233-24-1 et suivants du Code du travail, sur les éléments suivants :

- La définition et les conditions d'application des critères d'ordre de licenciement
- Le nombre maximum de suppressions d'emploi
- 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 du Code du travail
- Le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi mentionné aux articles L.1233-61 à 63 du code du travail.

Le contenu de ces mesures, telles qu'elles figureront dans l'accord majoritaire partiel, est défini à l'article 4 ci-dessous.

Article 4 - CONTENU DE L'ACCORD MAJORITAIRE PARTIEL

Le présent accord reprend le contenu de l'accord majoritaire partiel qui sera signé entre les parties, tel que visé par l'article 3 ci-dessus, dans les conditions suivantes :

- Le contenu de l'accord majoritaire partiel correspondrait au texte des parties I, III et IV du projet de Document unilatéral sur le projet de licenciement collectif pour motif économique, dans sa version en date du 1er février 2016, remise aux membres du Comité d'entreprise en vue de la réunion d'information et de consultation du vendredi 5 février 2016, sous réserve de sa mise sous format d'accord majoritaire, et des adaptations listées ci-après.
  Le Document unilatéral, dans sa version du 1er février 2016, est annexé au présent accord.

  Les Parties rappellent toutefois qu'en l'absence d'accord sur le dispositif de Parcours Volontaire dans le cadre d'un départ en retraite (Fiche 7 du Document unilatéral), en particulier sur le remplacement de l'indemnité de départ volontaire existante par un montant forfaitaire fixe de 15.000 euros brut par salarié éligible, celui-ci sera traité unilatéralement, et ne fera pas partie de l'accord majoritaire partiel. Par ailleurs, les familles d'emploi ne sont pas intégrées dans l'accord majoritaire partiel.

- Dans le cadre de l'accord majoritaire partiel, les adaptations au Document unilatéral précité, et joint en annexe, sont les suivantes :

(1) Durée du congé de reclassement – Fiche 11 – Congé de reclassement

La durée du dispositif congé de reclassement est de 12 mois (Fiche 11 – Congé de reclassement, article 2).
Cependant, les Parties conviennent de la possibilité de prolonger le congé de reclassement jusqu'à 15 mois maximum en l'absence de situation pérenne à l'issue des 12 derniers mois. Cette possibilité d'extension serait uniquement ouverte aux salariés ayant fait l'objet d'une notification d'un licenciement.
Ainsi, les Parties conviennent que le premier paragraphe de l'article 2 de la Fiche 11 – Congé de reclassement (page 77), sera complété comme suit :

> Toutefois, si au terme des 12 mois du congé de reclassement, un salarié licencié, qui est dans l'un des parcours visés par les Fiches 12, 13 et 14, qui a respecté les obligations fixées dans la charte d'engagement réciproque n'a pas obtenu de solution pérenne et poursuit activement ses recherches dans le cadre de l'Espace Emploi, il pourra solliciter auprès de la Direction un prolongement de son congé de reclassement jusqu'à un total de 15 mois maximum.
> En cas de désaccord sur ce point avec un salarié, la commission de suivi pourra être saisie.

(2) Rupture anticipée du congé de reclassement – Fiches 4, 5 et 6, 12, 13 et 14

Les Parties conviennent de la mise en place d'une indemnité incitative au retour à l'emploi, qui serait versée en cas de rupture anticipée du congé de reclassement dans le cadre d'un retour à l'emploi avant le terme du 9ème mois du congé de reclassement.
Cette indemnité consisterait en une indemnité calculée en fonction de la durée restante du congé de reclassement à la date de sa rupture anticipée. Ainsi, l'accord majoritaire partiel sera complété des dispositions suivantes :

- Indemnité de retour rapide à l'emploi

En cas de reclassement effectif avant le terme du 9e mois du congé de reclassement entraînant l'interruption du congé de reclassement, le salarié concerné bénéficiera d'une indemnité de retour rapide à l'emploi, calculée en fonction du nombre de mois entiers (M) restant entre la date de l'interruption du congé (ou la date correspondant à la fin du délai de préavis, si l'interruption a lieu pendant ce délai) et le terme normal du congé de reclassement, selon la formule suivante, dans laquelle RBM (Rémunération Brute Moyenne) représente la rémunération moyenne mensuelle brute perçue au cours des douze derniers mois précédant la notification du licenciement : 50% de RBM x M.

Ainsi, le paragraphe ci-dessus sera ajouté aux fiches suivantes du document annexé :

- Au paragraphe 6 (indemnités de rupture) de la Fiche 4 – Salarié Volontaires – Parcours « Formation de reconversion » (pages 45-46)
- Au paragraphe 7 (indemnités de rupture) de la Fiche 5 – Salarié Volontaires – Parcours « Aide à la création / reprise d'entreprise » (page 49)
- Au paragraphe 8 (indemnités de rupture) de la Fiche 6 – Salarié Volontaires – Parcours «Nouvel emploi à l'extérieur du groupe» (page 54)
- Au paragraphe 8 (indemnités de rupture) de la Fiche 12 – Reclassement externe – Parcours « Nouvel Emploi à l'extérieur du groupe » (page 86)
- Au paragraphe 7 (indemnités de rupture) de la Fiche 13 – Reclassement externe – Parcours « Création ou reprise d'entreprise » (page 90)
- Au paragraphe 6 (indemnités de rupture) de la Fiche 14 – Reclassement externe – Parcours « Formation de reconversion » (pages 92-93)

(3) Eligibilité au Parcours Cessation Anticipée d'Activité – Fiche 7 bis- Salariés Volontaires : Parcours « Préretraite »

Les Parties conviennent d'abaisser la condition d'âge pour pouvoir bénéficier du dispositif de cessation anticipée d'activité.
Ainsi, la condition d'être âgé d'au moins 58 ans au plus tard le 31 décembre 2016 est abaissée à 57 ans, au plus tard le 31 décembre 2016.
Les références à cette condition aux paragraphes 1 (Définition) et 2 (Salariés éligibles) de la Fiche 7 bis (page 58) seront adaptées en conséquence.

Cette condition d'âge sera également mise à jour dans le rappel des conditions d'éligibilité au volontariat dans le cadre d'une préretraite, rappelées dans la Fiche 3 – Salariés Volontaires : conditions et modalités générales du départ volontaire, au paragraphe 1 (Conditions d'éligibilité, page 38) et au paragraphe 4 (Conditions d'éligibilités spécifiques au départ volontaire à la préretraite, page 39).

Pour rappel, les conditions d'éligibilité relatives au taux plein à la retraite de la Sécurité Sociale doivent être réunies au plus tard le dernier jour de la période de volontariat.

(4) Indemnité de départ volontaire en préretraite – Fiche 7 bis

La version actuelle du Document unilatéral ne prévoit aucune indemnité supplémentaire en cas de départ volontaire dans le cadre d'une préretraite (Fiche 7 bis– Salariés Volontaires : Parcours Cessation Anticipée d'Activité).

Les Parties conviennent de l'attribution d'une indemnité de départ volontaire au parcours de départ en préretraite. Ainsi, le paragraphe suivant sera ajouté à la Fiche 7 bis – Salariés Volontaires : Parcours Cessation Anticipée d'Activité (Préretraite, paragraphe 12 – Indemnité de rupture (page 62) :

> Le salarié dont le contrat est rompu d'un commun accord pour motif économique à la suite de son volontariat pour bénéficier d'une Cessation Anticipée d'Activité bénéficiera également d'une indemnité de départ volontaire comprenant :
> - Un montant fixe de 15 000 € bruts
> - Pour les salariés dont la durée, en mois entiers, entre (i) la date de rupture du contrat de travail et (ii) l'âge à laquelle le salarié peut liquider sa retraite du Régime Général Branche Vieillesse de la Sécurité sociale, à taux plein, est au moins égal à 25, un montant supplémentaire par mois entier au-delà de 24, selon le barème ci-après :

Indemnité de départ volontaire en préretraite

Délai entre la rupture et l'âge de retraite à taux plein	Montant minimum (brut, en €)	Montant supplémentaire par mois (brut, en €)	Indemnité totale brute plafonnée à (en €)
Tranche de 0-24 mois	**15.000**	**0**	**15.000**
Tranche de 25-36 mois	**15.000**	**350**	**19.200**
Tranche de 37-48 mois	**19.200**	**400**	**24.000**
Tranche de 49-60 mois	**24.000**	**1.300**	**39.600**

Ces montants sont des montants bruts

(5) Indemnités de départ volontaire – autres parcours – Fiches 4, 5 et 6

Les parcours de départs volontaires autres que les départs en retraite et préretraite prévoient, dans le document annexé, une indemnité de départ volontaire, calculée en fonction de l'ancienneté.
Les parties conviennent de réévaluer le barème de cette indemnité de départ volontaire dans les conditions suivantes :

Indemnité de départ volontaire

Ancienneté	0-5 ans	6-10 ans	11-15 ans	16-25 ans	> 25 ans
Montant (brut, en €)	20.000	25.000	35.000	40.000	50.000

Les autres conditions demeurent inchangées.

Par conséquent, les extraits suivants du Document unilatéral seront adaptés pour illustrer ces modifications :

- Au paragraphe 6 (indemnités de rupture) de la Fiche 4 – Salarié Volontaires – Parcours « Formation de reconversion » (pages 45-46)
- Au paragraphe 7 (indemnités de rupture) de la Fiche 5 – Salarié Volontaires – Parcours « Aide à la création / reprise d'entreprise » (page 49)
- Au paragraphe 8 (indemnités de rupture) de la Fiche 6 – Salarié Volontaires – Parcours «Nouvel emploi à l'extérieur du groupe» (page 54)

(6) Indemnité supplémentaire de licenciement – Fiches 12, 13 et 14

Les Parties conviennent de réévaluer le barème de l'indemnité supplémentaire de licenciement qui serait versée en même temps que l'indemnité conventionnelle, et visée :

- Au paragraphe 8 (indemnités de rupture) de la Fiche 12 – Reclassement externe – Parcours « Nouvel Emploi à l'extérieur du groupe » (page 86)
- Au paragraphe 7 (indemnités de rupture) de la Fiche 13 – Reclassement externe – Parcours « Création ou reprise d'entreprise » (page 90)
- Au paragraphe 6 (indemnités de rupture) de la Fiche 14 – Reclassement externe – Parcours « Formation de reconversion » (pages 92-93)

Ainsi, l'indemnité supplémentaire prévue serait réévaluée pour obtenir les montants forfaitaires suivants :

Indemnité supplémentaire

Ancienneté	0-5 ans	6-10 ans	11-15 ans	16-25 ans	> 25 ans
Montant (brut, en €)	20.000	25.000	35.000	40.000	50.000

Les autres conditions demeurent inchangées.

(7) Budget de formation - Fiche 15 – Dispositions complémentaires, Paragraphe 3 (page 95)

Le plafond collectif total prévu dans le cadre de la mutualisation du Budget de formation (Fiche 15 – Dispositions complémentaires, Paragraphe 3 « Budget de formation et mutualisation ») est modifié. Compte tenu de l'équilibre de la négociation, le plafond collectif est fixé à 150.000 euros H.T. Aussi, il est convenu entre les parties que le budget de formation de la société Sidel Blowing & Services pourra être utilisé en cas de dépassement du plafond collectif.

(8) Composition et fonctionnement de la Commission de suivi- Fiche 16 (page 97)

Les Parties conviennent d'ajouter, dans la commission de suivi, la participation aux réunions des suppléants des 3 membres représentants des salariés de l'entreprise, avec voix consultative. Ainsi, le paragraphe 1 de la Fiche 16 – Commission de suivi (page 97), sera complété comme suit :

> Les membres suppléants pourront assister aux réunions de la commission de suivi, avec voix consultative, en présence des membres titulaires représentants des salariés.

Par ailleurs, les Parties conviennent expressément qu'en cas de litige au sein de la Commission de suivi sur une situation individuelle ou sur l'application du plan de sauvegarde de l'emploi, ce différend sera arbitré par le représentant de la DIRECCTE invité à cette Commission de suivi. Le paragraphe 2 – Missions de la Commission de la Fiche 16 (page 98), sera adapté en ce sens.

(9) Extension du bénéfice des mesures d'aides à la mobilité aux parcours impliquant une Formation de reconversion ou une Création ou reprise d'entreprise (Fiches 4, 5, 13 et 14)

La Fiche 6 – Salariés Volontaires : Parcours « Nouvel Emploi à l'extérieur du Groupe » et la Fiche 12- Reclassement externe – Parcours « Nouvel emploi à l'extérieur du groupe » prévoient, en leur paragraphe 6 (pages 52 et 53, et 84 et 85), plusieurs mesures d'aides à la mobilité, « En cas de déménagement en France ou à l'étranger, après acceptation définitive du nouveau contrat ».

Les Parties conviennent que les salariés qui bénéficieraient de l'un des parcours listés ci-dessous seront également éligibles à ces aides :

- Salariés Volontaires – Parcours « Formation de Reconversion » - Fiche 4
- Salariés Volontaires – Parcours « Aide à la création / reprise d'entreprise » - Fiche 5
- Reclassement externe – Parcours « Création ou Reprise d'entreprise » - Fiche 13
- Reclassement externe – Parcours « Formation de reconversion » - Fiche 14

Ainsi, le paragraphe précité sera ajouté dans chacune des fiches listées.

Article 5 – AMENAGEMENT DE LA PROCEDURE

Afin de clôturer la procédure de consultation et de négociation, les parties conviennent du déroulement qui suit :

- Le 10 février 2016 à 14 h, réunion du comité d'entreprise avec comme ordre du jour « Information et consultation sur le projet d'accord majoritaire en application des articles L.1233-24-1 et suivants du code du travail portant sur les thèmes suivants :
  - La pondération et le périmètre d'application des critères d'ordre de licenciement
  - Le nombre de suppressions d'emploi
  - 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 du Code du travail
  - Le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi mentionné aux articles L.1233-61 à 63 du code du travail.

  Pour Avis du comité d'entreprise »

  Le comité d'entreprise a été convoqué à cette réunion le 5 février 2016, l'ordre du jour de la réunion étant jointe à la convocation. Il est expressément convenu que le projet d'accord majoritaire partiel sur lequel le comité d'entreprise devra émettre son avis sera transmis aux membres du comité d'entreprise le 8 février 2016. Le comité d'entreprise émettra son avis sur le projet d'accord majoritaire partiel au cours de la réunion du 10 février 2016.

- L'accord majoritaire partiel sera mis à la signature des parties à l'issue de la réunion du comité d'entreprise du 10 février 2016.

Les réunions de négociation qui se sont tenues les 3 et 4 février 2016, avec la médiation de la Direccte, ont permis de définir le périmètre et le contenu des dispositions à inclure dans un accord majoritaire partiel, engageant les deux parties à la négociation.

- Une dernière réunion du comité d'entreprise, dont la date est fixée au 12 février 2016 à 13h, après signature de l'accord majoritaire partiel, se tiendra afin que le comité d'entreprise émette son avis sur les catégories d'emploi et le dispositif retraite (Fiche 7) ainsi que, le cas échéant, sur tout autre point qui n'aurait pas fait l'objet d'un accord majoritaire partiel. Par dérogation à l'article L.2325-16 du code du travail, il est expressément convenu que la convocation à cette réunion, ainsi que l'ordre du jour et le document d'information unilatéral portant sur les points non couverts par l'accord majoritaire partiel signé, seront transmis au comité d'entreprise au plus tard le 11 février 2016. Le comité d'entreprise émettra son avis sur le document unilatéral au cours de la réunion du 12 février 2016.

Article 6 – FIN DE LA GREVE ET DES MANIFESTATIONS ANNEXES

Les organisations syndicales signataires du présent accord s'engagent à ce que le travail reprenne dès le 3 février 2016 à 7 heures 30, dans les conditions et selon les cadences habituellement pratiquées. Cependant, le blocage des livraisons sur site mais également les expéditions hors site, organisé par l'Union Locale CGT, n'ont été levés que le 5 février 2016 à 12h30.

Les organisations syndicales s'engagent à utiliser tous les moyens en leur pouvoir pour mettre un terme tant au piquet de grève qu'à l'occupation de tous les locaux et espaces du site de l'entreprise quel qu'en soit la nature (bâtiments, cours, parkings, voies de circulation ou tout autre local ou espace).

Elles s'engagent notamment à utiliser tous leurs moyens de communication, y compris sur les réseaux sociaux, leurs blogs et pages Facebook, afin de signifier à tout piquet, manifestant, sympathisant ou soutien présent ou intervenant sur le site d'Octeville ou ses abords la fin du conflit et de les inciter à se retirer immédiatement du site.

Les organisations syndicales s'engagent également à retirer les stickers, banderoles et panneaux apposés sur la grille d'entrée de l'établissement, dès la signature du présent accord.

Les jours de grève n'ont pas à être rémunérés. Cependant, ayant constaté la reprise du travail totale au 3 février 2016 à 7h30 dans les conditions définies dans le présent accord, 6 heures de grève seront payées à tous les salariés grévistes sur la paie du mois de mars 2016. Ces conditions ne s'appliquent que pour la grève initiée le 1er février 2016 et terminée le 2 février 2016.
Pour le personnel en forfait jours, aucune retenue ne sera effectuée pour un temps de grève inférieur à un jour complet.

Article 7 – SUITES DISCIPLINAIRES OU JUDICIAIRES

Sous réserve de la reprise effective et durable du travail à compter du 3 Février 2016 et ce dans les conditions prévues ci-dessus, aucune sanction disciplinaire ne sera prise par la Direction à l'égard du personnel du seul fait de la participation à la grève ou au blocage ayant eu lieu à compter du 1er février 2016 et jusqu'au 5 février 2016. La Direction s'engage également à ce que la participation à la grève susvisée n'entrave pas le déroulement de carrière professionnelle des salariés de quelque manière que ce soit.

De plus, la société donne l'assurance, en tant que de besoin, qu'elle ne pratiquera aucune discrimination à l'égard ou entre les organisations syndicales et n'intentera aucune action civile ou pénale en lien avec la participation à la grève objet du présent accord.

Article 8 – ENTREE EN VIGUEUR, DUREE ET PUBLICITE

Le présent protocole est conclu pour une durée indéterminée en application des articles L. 2221-1 du code du travail.

Conformément à l'article L.2231-6 du code du travail, le présent accord sera déposé à la DIRECCTE et au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes du lieu de sa signature.

Un exemplaire sera remis à chacune des parties signataires et un autre sera affiché sur le tableau de la Direction prévu à cet effet.

Fait en 8 exemplaires,
Dont 1 pour chaque partie et 3 pour les formalités

le 11/02/16 à Octeville sur Mer

Pour la Société Sidel Blowing and Services
M Raphaël Clairin
En sa qualité de Président

M Bertrand Guillet
Directeur des Ressources Humaines

MR

TL

AM

Pour le Syndicat CGT
M Reynald Kubecki
En sa qualité de Délégué Syndical

Pour le Syndicat CGT
M Manuel Rodriguez
En sa qualité de Délégué Syndical

Pour le Syndicat CFE-CGC
M Thierry Lemble
En sa qualité de Délégué Syndical

Pour le Syndicat CFDT
M Marc Alain
En sa qualité de Délégué Syndical