PROTOCOLE D'ACCORD DE FIN DE GREVE

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 domicilié en cette qualité audit siège, et Monsieur Bertrand GUILLET, Directeur des Ressources Humaines,

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 Xavier OUDAR en sa qualité de délégué syndical,

- Le syndicat CFDT, représenté par Monsieur Marc ALAIN en sa qualité de délégué syndical

D'autre part,

Dans le cadre du règlement du conflit collectif sur le projet de réorganisation de Sidel Blowing et Services et de licenciement économique soumis à l'information consultation du Comité d'Entreprise,

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

Préambule :

Dans le cadre des procédures d'information et de consultation sur le projet de réorganisation de Sidel Blowing et Services et de licenciement collectif, un accord de méthode a été signé le 5 octobre 2015.

Cet accord, qui reste valable, a prévu l'ensemble du déroulement des procédures, et notamment une phase de consultation sur le projet de réorganisation et son impact social.

Sidel

Au cours de cette phase, les représentants du personnel ont contesté le nombre de suppressions de poste envisagé et présenté leurs arguments à l'appui de leur revendication d'une renonciation à la suppression ou la modification de différents postes.

La Direction a apporté ses premières réponses au cours des réunions de la Commission Economique Elargie en date des 18 Novembre, 26 Novembre, 3 Décembre, 8 Décembre et 11 Décembre 2015.

Toutefois, lors de la réunion du Comité d'Entreprise du 8 décembre 2015, les élus ont considéré que les réponses de la Direction n'étaient pas suffisantes, et réclamé des réponses immédiates, complètes et positives à leurs revendications.

En parallèle à cette réunion, un débrayage a eu lieu, qui a été suivi par un arrêt de travail à compter du 14 décembre 2015.

Au cours du Comité d'Entreprise Extraordinaire du 18 décembre 2015, et conformément à l'accord de méthode, la Direction a complété ses réponses à l'ensemble des propositions alternatives des élus au projet de réorganisation.

Face aux demandes persistantes des représentants du personnel, la Direction a en outre accepté, lors d'une réunion supplémentaire du Comité d'Entreprise en date du 22 décembre 2015, de renoncer à la suppression de 15 postes et de créer 5 postes supplémentaires.

Des discussions sont ensuite intervenues entre la Direction et les organisations syndicales, et les parties sont finalement parvenues le 23 décembre 2015 à un accord de fin de grève dont les modalités sont définies ci-après.

Article 1 – FIN DE LA GREVE ET DES MANIFESTATIONS ANNEXES

Le présent accord s'applique exclusivement à la grève ayant eu lieu du 14 au 23 décembre 2015. Les conditions d'un tel accord ne sauraient s'appliquer de facto à tout autre mouvement social.

Après avoir consulté les salariés grévistes, les organisations syndicales signataires du présent accord s'engagent à ce que le travail reprenne dès le 23 décembre 2015 à 12 heures, dans les conditions et selon les cadences habituellement pratiquées.

A défaut d'une reprise à ces date et heure, la journée du 23 décembre 2015 et les journées suivantes non travaillées seront considérées comme des jours de grève et ne seront donc pas rémunérées.

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.

Sidel

Les organisations syndicales s'engagent également à retirer les banderoles et panneaux apposés sur la grille d'entrée de l'établissement, dans les ateliers et à tout autre lieu sur le site ou ses abords, dès la signature du présent accord

Les parties réitèrent leur engagement de poursuivre la procédure en appliquant de bonne foi les dispositions de l'accord de méthode.

Article 2 – SUITES DISCIPLINAIRES OU JUDICIAIRES

Sous réserve de la reprise effective et durable du travail à compter du 23 décembre 2015 à 12 heures et ce dans les conditions prévues ci-dessus, après un vote des grévistes en vue d'une suspension de la grève, aucune sanction disciplinaire ne sera prise par la Direction à l'égard du personnel du seul fait de la participation à la grève ayant eu lieu à compter du 14 décembre 2015 et jusqu'au 23 décembre 2015 à 12 heures. 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 3 – JOURS DE GREVE

Les jours de grève n'ont pas à être rémunérés.

Cependant, et sous réserve d'une reprise du travail totale dans les conditions définies aux articles 1 et 2, un jour de grève sera payé à tous les salariés grévistes sur la paie qui suit l'achèvement de la procédure de consultation sur l'ensemble du projet de sauvegarde et de licenciement collectif, à savoir février 2016.

Dans la mesure où le nombre de jours de grève dépasse une journée, qu'une partie des jours de grève n'est donc pas rémunérée, les salariés auront la possibilité, sur leur demande expresse et individuelle, de décompter ces jours de grève des jours de congés payés à prendre sur la période en cours.

Article 4 – ENTREE EN VIGUEUR 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 auprès du secrétariat du greffe du Conseil des Prud'hommes du lieu de sa signature en 1 exemplaire. Deux exemplaires dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique seront transmis à la DIRECCTE du lieu de sa signature.

Un exemplaire sera remis à chacune des parties signataires.

RK AM

MR XO M BV

Sidel

Fait à Octeville-sur-mer, en 8 exemplaires originaux, le 6 janvier 2016

Pour SIDEL BLOWING & SERVICES

M. Raphaël CLAIRIN

Pour l'Organisation Syndicale CGT
M. Reynald KUBECKI

Pour l'Organisation Syndicale CGT
M. Manuel RODRIGUEZ

M. Bertrand GUILLET

Pour l'Organisation Syndicale CFE-CGC
M. Xavier OUDAR

Pour l'Organisation Syndicale CFDT
M. Marc ALAIN