

**ACCORD DU 26 OCTOBRE 1999 CONCERNANT LA CONSTITUTION ET LE FONCTIONNEMENT  
DU COMITE EUROPEEN DE DIALOGUE SOCIAL DU CLUB MEDITERRANEE  
AVEC LE PROJET D'AVENANT INTEGRE**

### **Préambule**

Le 18 septembre 1996 était signé entre la Direction du Club Méditerranée, Société anonyme française mère du Groupe Club Méditerranée et les Organisations syndicales tant européenne (SETA-UITA affiliée à la CES) que nationales (France : CFDT, CGT-FO, SIPCM, Italie : UILTuCS, FISASCAT-CISL, FILCAM-CGIL), accord d'anticipation dans le cadre de l'article 13 de la Directive européenne n° 94/95 du 22 septembre 1994 concernant le Comité d'Entreprise européen.

Cet accord était conclu pour une durée déterminée de 3 ans prenant fin le 18 septembre 1999 et prévoyait qu'après un bilan des conditions de fonctionnement du Comité Européen pendant ces 3 années, les parties décidaient de la reconduction éventuelle de l'accord, révisé si nécessaire.

C'est dans ce cadre que les parties signataires se sont rencontrées et ont constaté les effets positifs de la création et du fonctionnement de cette instance supranationale de dialogue social sur l'information de l'ensemble des salariés employés en Union Européenne sur les activités de la stratégie du Groupe ainsi que sur le développement des échanges entre la Direction du Groupe et les Représentants de ces salariés.

En conséquence, elles ont convenu de renouveler, pour une durée indéterminée, les dispositions de cet accord du 18 Septembre 1996 en y apportant quelques précisions ou modifications jugées nécessaires compte tenu du bilan effectué du fonctionnement de l'instance européenne et de l'évolution des structures et du périmètre du Groupe dans les différents pays de l'Union Européenne.

La Direction du Club Méditerranée et les organisations syndicales, tant européennes (EFFAT-UITA) que nationales s'accordent sur le bilan positif de la constitution d'un Comité Européen en 1996, dans le cadre d'un accord d'anticipation signé le 18 septembre 1996 puis renouvelé le 26 octobre 1999 pour une durée indéterminée. Celui-ci a permis de développer l'information et la concertation sur les activités et la stratégie du Club Méditerranée auprès des salariés employés en Union Européenne et ainsi de faire progresser le dialogue social en Europe. Les membres du CEDS contribuent ainsi au développement du dialogue social transnational européen.

Les parties ont partagé le constat de l'évolution des effectifs de 1999 à 2016 dans le cadre du périmètre de cette instance (en annexe)

Afin d'une part d'améliorer les modalités de fonctionnement de l'instance et d'autre part, prendre en considération les évolutions d'effectifs, les parties ont convenu d'actualiser l'accord en vigueur depuis le 26 octobre 1999 sur la base du présent avenant.

Les modifications de l'accord apparaissent ci-après :

Il est ouvert à la signature de toute autre organisation syndicale représentative dans l'une ou plusieurs des Sociétés européennes du Groupe.

### **ARTICLE 1<sup>er</sup> : CHAMP D'APPLICATION**

Les modalités du champ d'application demeurent inchangées

Le présent accord couvre l'ensemble des établissements et Sociétés du Groupe Club Méditerranée situés sur le territoire de l'Union Européenne et ce, quel que soit l'effectif des filiales concernées. Le Comité Européen de Dialogue Social a donc vocation à représenter tous les salariés de ces sociétés. Toutefois, seuls les Etats membres sur le territoire desquels sont employés au moins de 100 salariés en effectif durant la saison ont vocation à disposer de sièges au sein du Comité européen

## **ARTICLE 2 : COMPOSITION DU COMITE**

L'article 2 est modifié comme suit :

- **Le Comité Européen de Dialogue Social comprend :**

- D'une part, le Président de la Société Club Méditerranée S.A. ou son Représentant, qui préside le Comité.

Le Président peut être assisté de tous collaborateurs du Groupe dont il juge la participation utile.

- Et d'autre part, de **12** Représentants du personnel des Sociétés mentionnés à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord et d'un Représentant de **l'EFFAT-UITA**

- **Répartition des Sièges des Représentants du Personnel**

La répartition par pays des **12** sièges des Représentants du personnel est fixée, compte tenu des effectifs employés dans chaque pays de la manière suivante :

7 représentants pour la France

3 représentants pour l'Italie

**1** représentant pour la Grèce

1 représentant pour le Portugal

Cette répartition est fixée pour une durée de 4 ans tacitement renouvelable pour une même durée.

Dans le cas de changements significatifs de la structure ou des effectifs européens du Groupe les parties signataires peuvent la modifier d'un commun accord par voie d'avenant conclu avant l'issue de la période de 4 ans considérée.

Dans chaque pays, il sera désigné autant de représentants suppléants que de Représentants titulaires étant précisé que les Représentants suppléants sont appelés à remplacer les titulaires aux différentes réunions en cas d'empêchement temporaire ou définitif et qu'ils ne peuvent être présents que dans ce cas.

Par ailleurs, dans l'hypothèse où une décision de nature transnationale entrant dans le champ de compétence du Comité Européen serait de nature à avoir des effets sur les salariés employés dans un pays européen non représenté au Comité européen du fait de son effectif (cf. article 1er), un représentant des salariés concernés pourra participer à la (ou aux) réunions du Comité ou du Bureau de liaison du Comité consacrées à ce sujet. Les modalités de désignation de ce représentant seront décidées, après consultation du Secrétaire du Comité européen.

- **Modalités de désignation des Représentants du Personnel**

Les Représentants du Personnel doivent obligatoirement être membres du personnel d'une des entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord.

Ils doivent également détenir un mandat électif ou syndical au sein d'une entreprise.

La perte du mandat électif ou syndical dans le pays entraîne la perte du mandat de membre du Comité Européen.

**Les Représentants des salariés des établissements implantés en France sont désignés par les Organisations syndicales parmi les élus au Comité d'Entreprise ou leurs Représentants Syndicaux désignés dans l'Entreprise ou le Groupe à partir des résultats des dernières élections.**

La répartition des sièges entre les Organisations syndicales est fixée pour une durée de 4 ans, par voie d'accord collectif conclu entre la Direction de la Société-mère Club Méditerranée S.A et les Organisations syndicales.

Les Représentants suppléants salariés du Groupe sont désignés dans les mêmes conditions et en même temps que les membres titulaires.

Les noms des Représentants titulaires et suppléants désignés sont notifiés par courrier des Organisations syndicales adressé à la Direction des Ressources Humaines de la Société Club Méditerranée S.A.

Dans chacun des autres pays européens concernés, les Représentants du Personnel sont également nommés par les organisations syndicales représentatives parmi les élus ou leurs Représentants syndicaux dans les différentes sociétés concernées.

La répartition des Sièges entre les Organisations syndicales est fixée pour une durée de 4 ans en fonction de la représentativité de ces Organisations dans les sociétés concernées et des usages nationaux par voie d'accord conclu entre la Direction du pays concerné et les Organisations syndicales.

Dans l'hypothèse ou, dans un pays, un accord unanime ne pourrait être trouvé dans un délai d'un mois suivant la signature du présent accord (ou, postérieurement, dans un délai d'un mois suivant la fin de période de 4 ans d'application de l'accord national considéré) sur cette répartition des Sièges en vue de la désignation des Représentants du pays au Comité européen, ce sont les règles et modalités fixées par la loi de transposition de la Directive Européenne en vigueur dans le pays considéré qui seraient appliquées, tout litige éventuel sur cette application devant par ailleurs faire l'objet d'une discussion au sein du Bureau de liaison du Comité européen.

Les noms des Représentants titulaires et suppléants désignés dans chaque pays, sont notifiés par courrier des Organisations syndicales adressé à la Direction de pays concernées dans un délai de deux mois après la signature de l'accord.

- **Durée du mandat des Représentants du Personnel au Comité Européen**

Les Représentants du Personnel sont désignés pour la durée de 4 ans correspondant à la durée de l'accord de répartition des Sièges conclu dans le pays tel que prévu ci-dessus. Leur mandat prend fin automatiquement à l'issue de cette durée. Toutefois, il peut prendre fin avant l'expiration de cette durée en cas de perte du mandat électif ou syndical dans le pays ou changement de désignation par l'organisation syndicale concernée avant l'issue de ces 4 ans.

### **ARTICLE 3 : NATURE ET OBJET DU COMITE**

L'article 3 est complété comme suit :

Le Comité européen est une instance d'information, de réflexion et de consultation à l'échelon de l'Union Européenne, le terme de « consultation » s'entendant comme l'organisation d'un échange de vue et de l'établissement d'un dialogue, sans que cela suppose systématiquement une antériorité par rapport aux décisions que le Groupe est amené à prendre, et ce, conformément à la Directive européenne et à la loi française de transposition.

L'information-consultation s'entend comme l'expression d'un avis motivé après une information complète de la Direction générale et la réponse aux questions émises par les membres du Comité Européen.

Le Comité européen est informé et consulté notamment sur les sujets ci-dessous, étant précisé que l'engagement de favoriser, dans la mesure du possible, un avis avec un effet utile :

- Les changements substantiels concernant l'organisation

- La réduction de taille ou la fermeture d'entreprises, d'établissements et les licenciements collectifs
- Les fusions et absorptions d'entreprises
- La situation de l'emploi et les évolutions probables ainsi que les orientations **générales en termes de formation et d'égalité professionnelle**
- L'introduction de nouvelles méthodes de travail

**De plus, le Comité européen reste informé sur les sujets ci-dessous :**

- La structure et l'organisation du Groupe et **la répartition de son actionariat ainsi que** les changements substantiels qui peuvent l'affecter
- La situation économique, financière **et sociale** du Groupe, ses perspectives stratégiques et ses plans d'investissement
- **L'évolution des ventes sur les principaux marchés et les dates prévues d'ouverture et de fermeture des villages**

D'autres thèmes pourront être abordés éventuellement en accord entre le Président et le Secrétaire du Comité européen, **tels que : la Responsabilité sociale et environnementale, l'amélioration des conditions de travail, la sécurité et la santé au travail.**

Le Comité étant une instance supranationale ayant une compétence à l'échelon européen, seules les questions entrant dans les domaines indiqués ci-dessus et ayant une incidence transnationale, c'est-à-dire concernant au moins deux des établissements ou entreprises du Groupe situés dans des Etats membres différents sont du ressort du Comité européen. Toutefois une information sur un thème concernant un seul Etat pourra être prévue si la Direction du Groupe le juge opportun et en accord avec le Secrétaire du Comité européen.

Le rôle du Comité Européen est à la fois distinct et complémentaire de celui des instances des Représentations du Personnel pouvant exister au niveau de chaque Société européenne du Groupe.

En aucun cas, il ne peut se substituer à ces instances ni empiéter sur leur domaine de compétences.

**L'information et la consultation du Comité Européen doit être concomitante à celles d'autres institutions représentatives du personnel dans les différents pays, le délai maximum du démarrage des procédures d'information-consultation du CEDS et des IRP concernées ne peut pas excéder 2 semaines.**

Les autres points de cet article restent inchangés.

#### **ARTICLE 4 : FONCTIONNEMENT**

L'article 4 est modifié comme suit :

**Le Comité européen tient informées les institutions représentatives du personnel nationales de la teneur de ses travaux.**

**Un règlement intérieur est élaboré par les membres du bureau pour déterminer les modalités pratiques de fonctionnement. Il est approuvé en séance.**

##### **4.1 Organisation du bureau**

Un bureau de liaison est constitué au sein du Comité européen. Il est composé du Représentant de l'EFFAT-UITA et de trois autres membres du Comité élus par lui en son sein à la majorité des voix.

L'un des membres de ce Bureau est élu par le Comité à la majorité des voix en qualité de Secrétaire du Comité.

##### **4.2 Rôle du Secrétaire**

Le Secrétaire assure la liaison et la coopération entre les membres du Comité, le représentant de l'EFFAT-UITA et la Direction.

Le Secrétaire a en particulier pour mission d'assurer l'animation de la réunion préparatoire et de préparer l'ordre du jour avec le Président. Il est le correspondant de la Direction pour tout ce qui concerne le Comité.

#### **4.3 Rôle du Représentant de l'EFFAT-UITA**

Le Représentant de l'EFFAT-UITA assure et coordonne la liaison entre le Comité et l'EFFAT. Il a pour missions :

- D'apporter les informations, réflexions, remarques et propositions des fédérations syndicales Européenne du secteur du tourisme.
- De faire partager les expériences et bonnes pratiques des autres Comités d'entreprise européens.
- D'assister le Secrétaire du comité dans l'organisation de la formation annuelle.

De plus, le représentant de l'EFFAT-UITA participe aux négociations d'éventuels accords transnationaux entre le Club Méditerranée et l'EFFAT-UITA et au suivi de la mise en œuvre.

#### **4.4 La périodicité des réunions**

Le Comité européen se réunit deux fois par an, si possible à chaque intersaison, en réunion plénière sur convocation de son Président.

D'autre part, le Bureau de liaison se réunit deux fois par an avec le Président.

A l'occasion de chaque réunion, les membres du Comité pourront tenir la veille, une réunion préparatoire.

Si des circonstances exceptionnelles ou des décisions affectant considérablement les intérêts des salariés (comme notamment une délocalisation, ou une fermeture d'établissements ou une réorganisation, pour autant qu'ils aient une incidence transnationale) le justifient, le Bureau de liaison (ou le Comité) en accord entre le Président et le Secrétaire du Comité peut être convoqué.

Lorsque la réunion du Bureau de liaison comporte à son ordre du jour une question concernant directement les salariés d'un pays non représenté au sein du Bureau, un membre du Comité européen de ce pays, sollicité par le Secrétaire du Comité, sera convoqué à la réunion.

##### Ordre du jour

L'ordre du jour est arrêté par le Président en accord avec le Secrétaire du Comité européen et il sera communiqué avec les documents annexes aux membres 2 semaines au moins avant la séance (sauf circonstances exceptionnelles justifiant une réunion du Bureau de liaison, dans ce cas, le délai minimal est ramené à 8 jours). **Les documents et annexes seront fournis en français et en anglais.**

##### Compte rendu de réunion

Les projets de compte-rendu de la réunion plénière ou du bureau de liaison sont établis conjointement en français par la Direction des Ressources Humaines du Groupe et le secrétaire du Comité Européen. Il est soumis à l'approbation du Secrétaire et adopté par les membres du Comité européen lors de la réunion suivante.

Il est diffusé aux membres du Comité, ainsi qu'une traduction dans leur langue, par les soins de la Direction des Ressources Humaines. Les Directions de pays concernées sont également destinataires du compte-rendu.

Les comptes rendus du Comité sont adressés aux membres du Comité européen et sont consultables sur l'intranet du Club Méditerranée.

#### **ARTICLE 5 : MOYENS**

L'article 5 est modifié comme suit :

### **5.1 Heures de délégation**

Le temps passé par les Représentants salariés en réunions plénières, préparatoires et de Bureau (avec le Président) est **considéré** comme temps de travail effectif. Le délai de route nécessaire à leur participation aux réunions est également **considéré** comme temps de travail effectif.

Le temps passé par le représentant de l'EFFAT-UITA en préparation de réunions et tenue des réunions du comité, du bureau ou de négociation, est forfaitisée à 2 jours par réunion effective organisée par la Direction. Il fait l'objet d'une indemnisation de 300€ par jour versée par la Direction du Groupe à l'EFFAT-UITA (sur présentation de justificatifs de présence).

Les Représentants du Personnel auront les moyens nécessaires pour s'acquitter de leurs fonctions afin de représenter collectivement les intérêts des travailleurs du Club Méditerranée dans leur pays, ce qui inclut la collecte des informations avant les réunions et rendre compte à tous les travailleurs sur les résultats des réunions du Comité Européen.

### **5.2 Frais de déplacement**

Dans le cadre des réunions organisées par la Direction, les frais de déplacement (voyage, hébergement et repas) des Représentants salariés et du Représentant de l'EFFAT-UITA sont pris en charge par la Direction des Affaires Sociales, étant précisé que les voyages sont organisés par les Directions Opérationnelles de zone et l'hébergement par la Direction des Affaires Sociales.

### **5.3 Tenue des réunions**

Les moyens matériels nécessaires à la tenue des réunions préparatoires et plénières (mise à disposition d'une salle, traduction des débats) sont pris en charge par le Groupe.

### **5.4 Formation des Représentants du Personnel**

Afin d'améliorer et de développer le dialogue social dans le cadre du Comité Européen, ses membres disposent de la possibilité de suivre des actions de formation collective (3 jours maximum par an).

Pour cela, un budget annuel de formation de 15 000€ maximum est alloué. Ce budget comprend les frais pédagogiques et de traduction, et fait l'objet d'une approbation préalable par le Président sur présentation d'un devis.

Les actions de formation se dérouleront dans la mesure du possible, dans un village du Club Méditerranée.

Les actions de formations annuelles sont destinées aux membres titulaires du Comité. Un membre suppléant peut toutefois participer aux formations en cas d'absence d'un membre titulaire, à condition que la représentation des membres par pays soit conforme à la répartition mentionnée dans l'article 2 du présent avenant.

Néanmoins dans le cadre de la signature du présent avenant, les titulaires et les suppléants bénéficieront tous d'une formation initiale afin de s'assurer du même niveau de connaissance des membres sur le fonctionnement et les missions de l'instance.

L'article 5 est complété comme suit :

### **5.5 Base de données économiques et sociale**

Les membres du Comité Européen salariés d'une des sociétés du groupe Club Méditerranée, ont accès à la base de données économiques et sociale de la Société Club Méditerranée.

### **5.6 Droit de circulation**

Le secrétaire ou son suppléant désigné et le Représentant de l'EFFAT-UITA ont un droit de circulation sur les villages du Club Méditerranée situés sur le territoire de l'Union Européenne pour remplir leurs missions, avec accord préalable du Président.

#### **ARTICLE 6 : PROTECTION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL**

Les Représentants du Personnel jouissent, dans l'exercice de leurs fonctions, de la même protection et des garanties similaires prévues pour les Représentants des travailleurs par la législation et par la pratique nationale de leur pays d'emploi.

#### **ARTICLE 7 : OBLIGATION DE DISCRETION**

L'article 7 est modifié comme suit :

La direction indiquera toutes les informations qui doivent être traitées de manière confidentielle avant de les communiquer, ainsi que la durée de cette confidentialité si elle est en mesure de l'évaluer. La confidentialité cessera automatiquement lorsque le Groupe Méditerranée aura rendu les informations publiques. Les informations confidentielles transcrites dans le compte- rendu des réunions ne pourront faire l'objet d'aucune publication ou diffusion de quelque sorte qu'elle soit.

Les membres du Comité sont tenus à une obligation de discrétion sur les informations qui ont été expressément communiquées à titre confidentiel. Cette obligation subsiste après l'expiration du mandat.

#### **ARTICLE 8 : DUREE DE L'ACCORD ET DISPOSITIONS GENERALES**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à compter de sa signature.

Il est soumis aux mêmes règles de dénonciation et de révision que l'accord lui-même dont il fait partie.

Il peut être dénoncé par l'une des parties signataires sous réserve d'un préavis de trois mois.

La dénonciation doit être notifiée à l'ensemble des parties signataires.

Il fera l'objet d'un bilan conjoint sur son fonctionnement tous les quatre ans qui sera organisé par la Direction du Groupe et auquel seront conviées l'ensemble des parties signataires. Des modifications pourront à cette occasion être apportées à l'accord par voie d'avenant.

Le présent accord sera déposé au Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris et à la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Paris (DIRECCTE de la Région Parisienne)

Il sera également adressé au Bureau international du Travail.

Il sera traduit dans les différentes langues des parties signataires, la version française faisant foi.

Fait à Paris le .....

Pour le Club Méditerranée le Directeur des Ressources Humaines

Les Organisations Syndicales

- l'EFFAT représenté par son Secrétaire Général

- Pour la France
  - Pour le Syndicat FO du CLUB MEDITERRANNEE,
  - 
  - 
  -
  
- Pour l'Italie
  - 
  - 
  -
  
- Pour la Grèce
  -
  
- Pour le Portugal
  -



## **ANNEXE**

Evolution des effectifs de 1999 à 2015 :

### ➤ **Effectifs de référence 1999**

France : **4411**, soit **59%** de l'effectif des établissements situés sur le territoire de l'Union Européenne  
Italie : **1084**, soit **14%** de l'effectif des établissements situés sur le territoire de l'Union Européenne  
Espagne : **961**, soit **13%** de l'effectif des établissements situés sur le territoire de l'Union Européenne  
Grèce : **742**, soit **10%** de l'effectif des établissements situés sur le territoire de l'Union Européenne  
Portugal : **210**, soit **3%** de l'effectif des établissements situés sur le territoire de l'Union Européenne

*Pays dont l'effectif global est inférieur à 100 salariés :*

Belgique : **43** salariés

Royaume Uni : **28** salariés

Allemagne : **17** salariés

Pays-Bas : **15** salariés

### ➤ **Effectifs de référence 2015**

France : **4044**, soit **75%** de l'effectif des établissements situés sur le territoire de l'Union Européenne  
Italie : **675**, soit **12%** de l'effectif des établissements situés sur le territoire de l'Union Européenne  
Grèce : **314**, soit **6%** de l'effectif des établissements situés sur le territoire de l'Union Européenne  
Portugal : **234**, soit **4%** de l'effectif des établissements situés sur le territoire de l'Union Européenne

*Pays dont l'effectif global est inférieur à 100 salariés :*

Belgique : **47** salariés

Royaume Uni : **39** salariés

Allemagne : **30** salariés

Pays-Bas : **13** salariés