

# **Accord relatif au Dialogue Social, au Droit Syndical et à la Représentation du Personnel au sein de Groupe Lucien Barrière**

## **Préambule :**

Les relations sociales au sein de Groupe Lucien Barrière s'inscrivent désormais dans le cadre d'une pratique soutenue du dialogue social dont le but est de créer, au bénéfice de tous, des conditions favorables à l'évolution du Groupe.

C'est ainsi que depuis 2008 ont été institués, au niveau du Groupe, un Comité de Groupe et des Délégués Syndicaux de Groupe marquant la volonté des parties de développer une pratique contractuelle des relations sociales à travers la signature d'accords collectifs directement applicables au Groupe ou d'accords-cadres. Le présent accord a vocation à encourager cette construction.

Les parties soulignent toutefois qu'elles attachent une importance particulière à la qualité du dialogue social au niveau de chacune des entreprises qui constituent le Groupe. Le présent accord a par conséquent également pour but de maintenir des conditions favorables aux relations sociales dans chaque entreprise.

Le présent accord a aussi pour objectif d'affirmer les principes fondamentaux des relations sociales dans le Groupe :

- Il ne peut y avoir de dialogue social sans respect mutuel.  
Les parties affirment ainsi qu'elles attachent une importance particulière au respect des opinions exprimées par chacun et à la liberté d'expression dès lors qu'elles s'inscrivent dans les limites de relations professionnelles équilibrées. Elles reconnaissent aussi que lorsque cela est nécessaire, la discrétion et la confidentialité sont des valeurs essentielles au même titre que la liberté d'expression.
- Les organisations syndicales et les représentants du personnel sont reconnus au sein de Groupe Lucien Barrière comme un facteur d'équilibre et de régulation des relations entre les salariés.  
Les parties soulignent par conséquent qu'il est nécessaire que les rôles de chacun soient clairs et que les moyens nécessaires au fonctionnement normal des institutions soient garantis par le Groupe. En contrepartie, les représentants du personnel et organisations syndicales s'assurent d'une utilisation rigoureuse des moyens qui leurs sont ainsi attribués.
- Les activités liées à l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'une fonction syndicale ne doivent pas pénaliser l'évolution professionnelle du salarié qui les exerce.  
Les parties s'entendent pour mettre en œuvre différentes mesures visant à permettre la conciliation des exigences de l'activité professionnelle et de l'activité syndicale ou de représentant du personnel.

Le présent accord a enfin pour but de préciser l'application au sein de Groupe Lucien Barrière des dispositions introduites dans le Code du travail par la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale.

## **1. Périmètre de l'accord**

Le présent accord est directement applicable à la SAS GLB et à l'ensemble des entreprises de droit français filiales de Groupe Lucien Barrière.

Sont considérées comme sociétés filiales de droit français toutes les sociétés dont le siège social est en France et qui remplissent les conditions posées par les articles L.233-1 et suivants du Code de commerce et notamment une ou plusieurs des conditions suivantes :

- l'entreprise dominante peut nommer plus de la moitié des membres des organes d'administration, de direction ou de surveillance,
- l'entreprise dominante dispose de la majorité des voix attachées aux parts émises,
- l'entreprise dominante détient la majorité du capital souscrit.

## **2. Acteurs du dialogue social**

### **2.1 Institutions Représentatives du Personnel**

#### **2.1.1 Au niveau du Groupe Lucien Barrière**

Par accord en date du 15 janvier 2008 a été institué un Comité de Groupe.

Les rôles et missions, les moyens et les modalités de fonctionnement de cette instance sont détaillés dans ledit accord.

Il est toutefois précisé que la répartition des postes entre le collège « cadres – agents de maîtrise » et le collège « employés – employés de jeux » se fait au moment du renouvellement de l'instance en fonction du poids respectif de chaque catégorie dans l'effectif global du Groupe.

***Nombre de postes réservés aux cadres – agents de maîtrise = Nombre total de cadres et agents de maîtrise entreprise dominante + filiales de droit français / Nombre total de salariés entreprise dominante + filiales de droit français x 16***

Le nombre de postes réservés aux cadres est ensuite ramené au nombre entier le plus proche.

Au moment de la signature du présent accord la répartition est la suivante :

Cadres – Agents de maîtrise : 3 postes

Employés – Employés de jeux : 13 postes

Afin de limiter au maximum les avances de frais pour les membres du Comité de Groupe GLB à l'occasion de leurs déplacements lors des réunions, il est prévu les procédures suivantes :

- les billets de train ou d'avion (conformes aux procédures groupe) sont commandés et payés par l'entreprise à laquelle est rattaché le salarié ;
- les frais d'hébergement seront payés directement par l'entreprise dominante qui organise les réunions ;
- les autres frais (restauration...) seront remboursés aux échéances habituelles par l'entreprise à laquelle est rattaché le salarié.

Il est rappelé que les remboursements se font sur la base des procédures Groupe.

Certaines informations dont les membres ont eu connaissance au cours des réunions du Comité de Groupe GLB sont considérées comme confidentielles et données comme tel. Elles ne doivent pas être communiquées sous quelque forme que ce soit.

Par nature, les informations non confidentielles peuvent être communiquées. Toutefois, ces informations si elles ont naturellement vocation à être transmises aux salariés du Groupe n'ont pas de caractère public. Ainsi, les membres du Comité de Groupe GLB ayant bien compris les enjeux stratégiques de la démarche éviteront par principe de leur donner une publicité inappropriée en dehors du Groupe. A titre d'exemple, les comptes-rendus et les documents remis par l'employeur ne doivent pas être mis en ligne *in extenso* sur Internet sur des sites accessibles au public.

### 2.1.2 Au niveau des entreprises

En dehors des accords locaux instituant des UES rassemblant plusieurs entreprises, il est procédé à des élections de représentants du personnel dans chacune des filiales de Groupe Lucien Barrière dès lors que ces entreprises remplissent les conditions posées par le Code du travail.

En cas de carence aux élections sur l'ensemble des collègues, l'employeur procédera à de nouvelles élections au plus tard 12 mois après l'établissement du PV de carence totale sans qu'il soit nécessaire qu'une demande soit formulée par les salariés.

## 2.2 Organisations syndicales - représentativité

Le présent article a notamment pour objet de préciser les conditions dans lesquelles seront appliquées au sein de Groupe Lucien Barrière les dispositions de la loi du 20 août 2008 concernant la représentativité.

### 2.2.1 Au niveau du Groupe

Pour être représentative au niveau du Groupe, une organisation syndicale doit avoir recueilli au moins 10% des suffrages exprimés pour les titulaires lors du premier tour des élections de CE ou de DUP ou en l'absence de l'un et l'autre, de DP, pour toutes les filiales de Groupe Lucien Barrière qui en sont dotés.

Cette représentativité est rapportée à la catégorie concernée pour les syndicats catégoriels (ex : CFE-CGC / collège cadre).

Modifiant l'accord du 15 janvier 2008 instituant les DSG, les parties conviennent que seules les organisations syndicales représentatives au sens de l'alinéa précédent peuvent nommer un Délégué Syndical de Groupe.

Les parties analysent les textes de loi de la façon suivante : Pour ce qui concerne la nomination de Délégués syndicaux de Groupe, ce calcul de représentativité se fait à chaque renouvellement du Comité de Groupe GLB et est valable pendant toute la durée des mandats.

Cette disposition s'applique pour la première fois à la date de signature du présent accord sur la base du calcul de représentativité fait au renouvellement du Comité de Groupe GLB en décembre 2010.

### 2.2.2 Au niveau des entreprises

Peut constituer une Section Syndicale au sein d'une Entreprise du Groupe toute organisation syndicale qui remplit les conditions énumérées à l'article L2121-1 du Code du travail.

Les parties entendent également préciser le rôle du Représentant de Section Syndicale (RSS). En application des articles L2142-1-1 et suivants du Code du travail, le RSS dispose des mêmes prérogatives que le délégué syndical à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs. Il n'a donc pas vocation à participer aux réunions de négociation auxquelles sont convoqués les Délégués Syndicaux.

Toutefois, par exception, il est convenu que le RSS est invité aux réunions de Négociation Annuelle Obligatoire sur les salaires et les conditions de travail auxquelles il peut assister même s'il ne peut pas signer l'accord qui peut éventuellement en découler.

Les parties conviennent enfin que malgré l'ambiguïté de la réglementation, il convient d'inviter le RSS aux réunions de Comité d'entreprise durant lesquelles, dans les entreprises de moins de 300 salariés, il joue le même rôle que le Représentant Syndical au CE.

### **3. Moyens du dialogue social**

#### 3.1 Libre circulation

##### 3.1.1 Règles communes à tous les salariés bénéficiant d'un droit à la libre circulation

Les parties réaffirment leur attachement au principe de la libre circulation des salariés élus, mandatés ou nommés pendant leurs heures de délégation pendant et en dehors de leur temps de travail en application des articles L2143-20, L2315-5 et L2325-11 du Code du travail.

Les parties conviennent également qu'eu égard à la nature particulière de l'activité du Groupe dont la finalité est en effet d'abord d'accueillir du public, les élus, mandatés ou nommés qui circulent dans les espaces partagés avec la clientèle doivent adopter une attitude compatible avec les lieux. Ils doivent notamment revêtir une tenue correcte et s'engagent à ne pas gêner par leur attitude le bon fonctionnement de l'activité.

Tenant compte des restrictions d'accès dans certains lieux de travail (ex : locaux de vidéosurveillance, coffres...) les parties conviennent de l'obligation pour les salariés élus, mandatés ou nommés d'être accompagnés par une ou des personnes habilitées appartenant au Comité de Direction de l'entreprise pour circuler dans ces endroits. Lorsqu'une demande est formulée en ce sens, la Direction s'engage à désigner sans délai une personne.

Plus largement, l'activité du Groupe étant soumise à un certain nombre de réglementations impératives, les élus, mandatés ou nommés doivent notamment respecter scrupuleusement :

- la réglementation des jeux
- les normes HACCP
- les règles d'hygiène dans les zones réservées aux soins

et toute autre disposition de nature réglementaire qui s'imposerait à l'ensemble des salariés.

A cet effet, dans les douze mois qui suivront la signature du présent accord un guide pratique, élaboré en réunion de DSG, sera remis aux salariés concernés par la libre circulation pour leur rappeler les dispositions les plus importantes.

Sauf règles particulières applicables aux Délégués Syndicaux de Groupe, et par exception à la réglementation des jeux, les salariés bénéficiaires de la liberté de circulation et titulaires d'un agrément peuvent se trouver dans les salles de jeux en dehors de leurs heures de service dès lors qu'ils font usage de leurs heures de délégation.

### 3.1.2 Au niveau du Groupe

Les Délégués Syndicaux de Groupe se déplacent librement dans l'ensemble des entreprises du Groupe dans les conditions fixées par le Code du travail pour les Délégués Syndicaux d'entreprise.

Lorsqu'ils se déplacent dans un établissement différent de celui auquel ils sont rattachés, ils signalent leur présence et leur qualité à l'accueil et préviennent au plus tard au moment de leur arrivée le Directeur de l'entreprise et/ou le RH en charge du site.

A cette fin ils disposent d'une liste tenue à jour de toutes les entreprises du Groupe avec pour chacune le nom du Directeur Général ou Directeur Responsable et du RH en charge du site.

Ainsi, ils doivent justifier de leur identité par tout moyen dès que possible au moment de leur arrivée dans l'entreprise.

Sauf situation d'urgence, les DSG s'efforcent de prévenir de leur visite 48h à l'avance.

La Direction ainsi prévenue s'efforce quant à elle de désigner un membre du Comité de Direction de l'entreprise pour recevoir le DSG.

Ils n'acquittent aucun droit d'entrée dans les établissements qui le pratique.

## 3.2 Locaux mis à disposition des comités d'entreprise et des sections syndicales

Un local est mis à disposition des comités d'entreprise dans les conditions prévues à l'article L2325-12 du Code du travail.

Le local doit disposer de branchements électrique et téléphonique, d'une connexion internet et du mobilier adapté.

Sauf dispositions locales plus favorables, un local est mis à disposition des sections syndicales dans les conditions prévues à l'article L2142-8 du Code du travail.

Le local doit disposer de branchements électrique et téléphonique, d'une connexion internet et du mobilier adapté.

## 3.3 Utilisation des Nouvelles Technologies d'Information et de Communication

### 3.3.1 Au niveau du Groupe

Les Délégués Syndicaux de Groupe sont dotés d'un PDA type blackberry avec un forfait conforme aux procédures du Groupe permettant l'accès à une boîte mail syndicale conçue sur le modèle suivant : ***[nom de l'organisation syndicale]+dsg@lucienbarriere.com***

Ex : cfdtdsg@lucienbarriere.com  
cfecgcdsg@lucienbarriere.com  
cftcdsg@lucienbarriere.com  
cgtdsg@lucienbarriere.com  
fodsg@lucienbarriere.com

Cette boîte mail syndicale, totalement confidentielle est mise à la disposition personnelle du Délégué Syndical de Groupe qui en a libre usage dès lors qu'il respecte les principes de la « Charte NTIC » du Groupe.

Les Délégués Syndicaux de Groupe s'engagent à ne pas utiliser les boîtes mails professionnelles des salariés du Groupe pour diffuser en masse de l'information à caractère syndical.

Les Délégués Syndicaux de Groupe s'engagent à faire de leur téléphone une utilisation strictement professionnelle.

### 3.3.2 Au niveau des entreprises

Les signataires du présent accord conviennent que pour des raisons tant commerciales que d'image, les organisations syndicales comme les représentants du personnel ne doivent pas faire usage, sauf autorisation expresse, dans leurs communications accessibles au public, notamment sur Internet, des logos et tout autre élément d'identité visuelle associés aux marques suivantes :

- Groupe Lucien Barrière
- GLB
- Lucien Barrière Hotels et Casinos
- Fouquet's

et toute autre marque dont le Groupe est propriétaire.

## 3.4 Affichage syndical – Tracts syndicaux

### 3.4.1 Au niveau des Délégués Syndicaux de Groupe

Un panneau unique réservé aux Délégués Syndicaux de Groupe est installé dans un seul lieu de passage du personnel dans chaque entreprise du Groupe dans laquelle s'applique le présent accord y compris si elle ne dispose d'aucune section syndicale.

Ce panneau doit avoir une taille suffisante pour accueillir huit feuilles A4.

L'affichage est fait sous la responsabilité du DSG par le ou les salarié(e)s désignés par lui.

Seuls ces salariés désignés disposent de la clé ouvrant le panneau d'affichage.

Une copie des informations est adressée au Directeur de l'entreprise au plus tard au moment où l'information est affichée.

### 3.4.2 Au niveau des entreprises

L'affichage de communications syndicales comme la diffusion des publications et tracts de nature syndicale se font dans le respect des articles L2142-3 et suivants du Code du travail ainsi que des articles 13 et 13bis de la Convention Collective Nationale des Casinos et 9 de la Convention Collective Nationale des Hôtels Cafés Restaurants.

Par dérogation auxdits articles et eu égard aux amplitudes d'ouverture des entreprises du Groupe, les publications et tracts de nature syndicale peuvent être distribués sans contraintes d'heure dans les vestiaires, salles de repos et fumeurs dès lors qu'il s'agit d'espaces clairement séparés de l'exploitation et dédiés aux seuls salariés.

### 3.5 Réunions - Négociations

#### 3.5.1 Règles communes à toutes les réunions

Les parties au présent accord affirment le principe selon lequel plus une réunion est courte plus elle est efficace. Ainsi au bout de six heures de réunion les participants s'interrogeront sur la nécessité de reporter les points restants à traiter à une date ultérieure. La décision est prise à la majorité des présents.

Lors des réunions, l'ensemble des participants s'efforce d'adopter une attitude respectueuse et adaptée au cadre professionnel.

#### 3.5.2 Réunions au sein de l'entreprise

Afin notamment d'accompagner la politique de développement durable du Groupe, toutes les convocations aux réunions, quelque soit leur nature, peuvent être valablement faites par mail. Afin de favoriser ce mode de communication, les salariés élus, nommés ou mandatés donneront à leur employeur lors de leur prise de fonction l'adresse mail à laquelle il souhaite que leur soient envoyées les convocations.

Ce point figurera dans les règlements intérieurs de chaque CE, DUP.

L'enregistrement audio des réunions n'est possible qu'après un vote à la majorité absolue des titulaires présents à la réunion et du président de l'instance. En cas d'enregistrement une copie est faite à l'issue de la réunion afin que la Direction et les partenaires sociaux disposent du même support.

L'enregistrement n'a pour seul objectif que de faciliter la rédaction des comptes-rendus et ne sera pas utilisé pour d'autres usages.

S'agissant des réunions de CE et de CHSCT, ne peuvent être traitées au titre de la rubrique « questions diverses » que des questions qui appellent des réponses courtes. A défaut, le point est reporté à la réunion suivante.

Les heures de réunion sont considérées comme du temps de travail et à ce titre elles sont soit prises sur le temps de travail, soit récupérées, soit rémunérées lorsque la récupération des heures se révèle impossible en application de l'article 2325-8 du Code du travail.

Pour les cadres en forfait jours, une réunion de moins de 4h équivaut à une demi-journée de travail, une réunion de plus de 4h est comptabilisée comme une journée de travail.

Le chef d'entreprise peut être accompagné lors des réunions de CHSCT par le RH en charge du site sans que cette présence n'ait besoin de faire l'objet d'un vote.

#### 3.5.3 Négociations Annuelles Obligatoires sur les salaires et les conditions de travail

Dans toutes les entreprises dans lesquelles une telle négociation est obligatoire, il est remis aux organisations syndicales lors de la première séance des informations suivant une trame commune qui figure en annexe du présent accord.

*(annexe 1)*



### 3.6 Crédit d'heures de délégation

#### 3.6.1 Au niveau du Groupe

Les Délégués Syndicaux de Groupe disposent d'un crédit mensuel de 20 heures de délégation. Ces heures ne sont pas cessibles. Elles doivent être prises dans le mois où elles sont acquises et peuvent faire l'objet d'un paiement en heures supplémentaires mais ne peuvent être reportées.

Chaque DSG dispose en plus d'un crédit mensuel de 80 heures de mission syndicale qu'il peut répartir sur lui seul ou sur deux autres salariés du Groupe nommément désignés.

Les heures de mission syndicale sont prises sur le temps de travail et ne peuvent en aucun cas faire l'objet d'une rémunération au titre des heures supplémentaires.

Dans le mois qui suit la signature du présent accord, chaque organisation syndicale représentative adressera à la DRH groupe un courrier recommandé indiquant quelle option elle entend utiliser :

- Option 1 : le DSG dispose de la totalité des heures de délégation et des heures de mission syndicale.
- Option 2 : le DSG ne dispose que de ses heures de délégation et l'organisation syndicale entend répartir les heures de mission syndicale entre le DSG et deux personnes au plus qu'elle désigne dans le courrier. Elle précise dans le même courrier la répartition des heures.

En l'absence de choix, l'option 1 est applicable à l'organisation syndicale.

L'option peut être révisée au début de chaque exercice, et au moment de la clôture semestrielle. L'information par lettre RAR doit être parvenue au plus tard à la DRH Groupe le 30 septembre ou le 30 mars.

Les heures de mission syndicale attribuées au DSG sont comptabilisées dans un compteur semestriel (1<sup>er</sup> novembre – 30 avril / 1<sup>er</sup> mai – 31 octobre).

Le DSG informe chaque mois son RH responsable du solde de son quota d'heures.

Les heures de mission syndicale attribuées aux autres salariés doivent être prises au mois le mois. Elles ne peuvent pas être reportées.

Les DSG perçoivent chaque année une augmentation de salaire qui ne peut être inférieure à l'augmentation indiciaire pratiquée sur le site auquel ils sont rattachés.

#### 3.6.2 Au niveau des entreprises

Les parties affirment le principe selon lequel les heures de délégation doivent prioritairement être prises sur le temps de travail.

Toutefois, l'amplitude d'ouverture des entreprises du Groupe implique que certaines heures soient utilisées en dehors du temps de travail.

Lorsque tel est le cas les heures sont récupérées au plus tard dans les trois mois qui suivent leur acquisition. Les employeurs et chefs de service doivent pour se faire mettre tout en œuvre pour permettre cette récupération sans désorganisation du service.

Dans les sociétés du Groupe dans lesquelles il s'agit d'un usage préexistant au présent accord, certaines heures peuvent être rémunérées dans les limites suivantes :

- Délégués Syndicaux / Représentants syndicaux au CE : 70% maximum du volume total des heures de délégation peut être rémunéré
- Salariés élus / autres nommés ou mandatés : 30% maximum du volume total des heures de délégation peut être rémunéré

Le calcul se fait mensuellement.

Dans toutes les autres sociétés du Groupe le présent accord n'a pas vocation à modifier les pratiques et usages en vigueur.

Pour les salariés cadres au forfait-jours, les heures de délégation, lorsqu'elles sont rémunérées, dans les limites fixées aux alinéas précédents, sont payées suivant les règles suivantes :

Les heures sont payées par tranches de 4h.

Jusqu'à 4h = ½ journée

½ journée = salaire de base mensuel \* 12/ 436 (218 \*2)

Ex pour un cadre dont le salaire de base mensuel est de 2 500 € et qui cumule en fin de mois 8 heures de délégation payables :

$(2\,500 * 12) / 436 = 68,8€ = ½$  journée de réunion

8h de réunion = 1 journée payée =  $68,8 * 2 = \underline{\underline{137,6€}}$

Des bons de délégation sont mis en place dans toutes les entreprises dotées d'Institutions Représentatives du Personnel.

Un modèle de bon de délégation figure en annexe du présent accord.

*(Annexe 2)*

### 3.7 Contribution financière du Groupe à la vie syndicale

Une enveloppe annuelle destinée notamment à permettre le déplacement des DSG sur les différents sites ainsi que l'organisation de réunions avec les salariés élus, mandatés ou nommés est versée par l'entreprise dominante aux organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe.

Une somme forfaitaire de 7 000 € est versée à chaque organisation syndicale représentative au niveau du Groupe.

Une somme complémentaire de 3 000 € \* nombre d'organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe est répartie en fonction de la représentativité en application des règles suivantes :

- la somme est répartie 1/3 en fonction de la représentativité au sein du collège cadres – agents de maîtrise 2/3 en fonction de la représentativité au sein du collège employés – employés de jeux
- la somme est répartie en totalité aux seules organisations syndicales représentatives au sein du collège

La répartition de la somme à la date de signature du présent accord figure en annexe à l'accord.

Le montant de l'enveloppe est indexé sur l'augmentation du SMIC.

Les sommes sont versées à chaque organisation syndicale avant la fin du premier mois de chaque exercice.

## **4. Évolution professionnelle des salariés élus – mandatés - nommés**

### 4.1 Entretiens de carrière

#### 4.1.1 Entretien de début ou de fin de mandat

Un entretien de carrière est systématiquement proposé à tout salarié élu, mandaté ou nommé :

- au moment où il entre dans ses fonctions
- au moment où il quitte ses fonctions

Cet entretien est mené par le RH en charge de l'entreprise et/ou le DG.

Le salarié peut demander la présence à cet entretien d'une personne de la DRH groupe et/ou d'un DSG de son choix.

Ces entretiens ont pour objet de faire le point avec le salarié sur ses souhaits de formation, d'évolution de carrière, de VAE, de bilan de compétences, de reconversion professionnelle. Ils font l'objet d'un compte rendu écrit signé par les personnes présentes.

#### 4.1.2 Bilan annuel

Les parties conviennent que les missions syndicales ou de représentant du personnel participent au bon fonctionnement de l'entreprise.

Ainsi il est décidé de prévoir chaque année pour les salariés élus, nommés ou mandatés un entretien spécifique avec le RH en charge de l'entreprise et/ou le DG permettant d'évoquer la contribution du salarié au dialogue social dans l'entreprise.

Cet échange permet notamment au salarié et à la Direction d'exprimer leurs souhaits d'amélioration du dialogue social mais également de prendre acte des réalisations de l'année.

Une trame sera validée par les signataires du présent accord dans l'année qui suit l'entrée en vigueur de l'accord.

#### 4.1.3 Entretien annuel DSG

Un entretien annuel de carrière est proposé à chaque DSG.

Cet entretien est mené par une personne de la DRH groupe.

Le DSG peut demander la présence à cet entretien du DRH ou du DG de son établissement d'origine ainsi que d'une personne représentant son organisation syndicale.

Cet entretien fait l'objet d'un compte rendu écrit signé par les personnes présentes.

Pour mémoire, il est rappelé que les DSG disposent au sein de Groupe Lucien Barrière du même statut protecteur que les DS d'entreprises.

### 4.2 Prévention des discriminations syndicales

Une réunion annuelle est organisée entre :

- un ou des représentants de la DRH Groupe
- un ou des DGO
- les Délégués Syndicaux de Groupe

Les Délégués Syndicaux de Groupe établiront en préparation de cette réunion la liste des titulaires de mandats ou élus nécessitant un suivi particulier.

Il sera procédé, en accord avec le salarié concerné, à un examen conjoint de sa situation au regard des augmentations, évolutions de carrière et formation.

A l'issue de cette réunion la DRH Groupe informera les DSG des éventuelles mesures correctrices mises en œuvre.

#### 4.3 Assistance des délégués syndicaux d'entreprise en cas de sanction et/ou licenciement

Les délégués syndicaux d'entreprise qui sont convoqués à un entretien préalable à sanction ou à licenciement peuvent demander à être assistés par le DSG de leur choix en lieu et place de toute autre personne assistant le salarié.

Ils doivent prévenir le signataire du courrier de convocation au plus tard 48h avant l'entretien. Dans le cas où le salarié entend utiliser cette possibilité, l'employeur peut demander l'assistance d'une personne de la DRH groupe.

### 5. Prévention des conflits sociaux

Une négociation entre la Direction et les partenaires sociaux doit impérativement être ouverte en cas de risque de conflit social avec cessation collective de travail, entraînant l'organisation d'autant de réunions que nécessaire.

### 6. Mise en œuvre de l'accord

Le présent accord s'appliquera au 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit son dépôt auprès de la DIRECCTE.

Il annule et remplace toute disposition contenu dans un accord préexistant, engagement unilatéral et / ou usage contraires applicables dans les entreprises entrant dans son champ d'application tel que défini à l'article 1 sans qu'il soit nécessaire de les dénoncer.

Il est applicable pour une durée indéterminée.

A l'issue d'une première période d'un an les signataires se réuniront afin de faire un bilan d'application et de déterminer s'il y a lieu de modifier certaines dispositions.

### 7. Révision

Le présent accord peut faire l'objet à tout moment d'une révision à l'initiative de toute partie signataire ou ayant adhéré au présent accord.

Cette révision est constatée par avenant obéissant aux mêmes règles de dépôt et de mise en œuvre que le présent accord.

Fait à Paris, le 12 avril 2012

Pour la Direction de GROUPE LUCIEN BARRIÈRE  
**M. André DECOUTÈRE**  
**Directeur des Ressources Humaines Groupe**

Pour La Fédération des Services C.F.D.T.,  
**Madame Béatrice MEKERRI**

Pour la Fédération INOVA CFE-CGC,  
**Monsieur Pierre Alain DURAT**

Pour la Fédération C.G.T. commerce et services  
**Monsieur Cyril SARAGAGLIA**

Pour la Fédération Employés et Cadres C.G.T / Force Ouvrière,  
**Monsieur Robert GIANNINI**