

**ACCORD RELATIF A LA MISE EN PLACE
DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE**

ENTRE LES SOUSSIGNES :

La société **TRANSGOURMET SEAFOOD**, au capital de **81.000€**, inscrite au Registre du Commerce et des Sociétés de Créteil sous le numéro **331 939 736**, dont le siège social est situé **Bât C5B – 15 Cours d'Alsace, 94150 Rungis**, représentée par Madame XXX en sa qualité de Directrice des Ressources Humaines **Groupe Transgourmet France**,

D'une part,

ET

L'organisation syndicale CFTC, représentée par Monsieur XXX, Délégué Syndical ;

D'autre part.

Il est convenu ce qui suit étant précisé que l'organisation syndicale signataire du présent accord satisfait aux conditions de majorité requises par l'article L.2232-12 du Code du Travail, pour la validité des accords d'entreprise :

Préambule

La société **TRANSGOURMET SEAFOOD** est, à ce jour, composée d'un unique établissement distinct, situé au **Bât C5B – 15 Cours d'Alsace, 94150 Rungis**.

Au niveau de cette société, un comité social et économique a été élu en décembre 2019, pour une durée de 4 ans, soit jusqu'en décembre 2023.

C'est la raison pour laquelle, les parties ont souhaité préalablement négocier et définir le cadre juridique du renouvellement de cette institution.

Il est entendu que cet accord profite à la collectivité des salariés et s'impose en conséquence à chacun d'eux.

Ainsi aux termes de la réunion de négociation du 25 septembre 2023, les parties ont arrêté les dispositions ci-après, concernant ;

- Le périmètre,
- La composition, le bureau, les attributions et fonctionnements, les crédits d'heures, les moyens de fonctionnement du CSE, le règlement intérieur.

Il est rappelé que préalablement à l'élection professionnelle, un protocole d'accord préélectoral sera négocié au niveau de l'entreprise et conclu conformément aux dispositions légales de l'article L2314-6 du code du travail.

Les parties conviennent que pour tous les sujets liés au fonctionnement du CSE qui ne sont pas mentionnés dans le présent accord, il sera fait application des dispositions supplétives du Code du travail.

En outre, la Direction s'engage à veiller à ce que les managers s'assurent que la charge de travail des représentants soit compatible avec l'exercice de missions représentatives ou syndicales. Le cas échéant, le temps consacré à l'activité professionnelle par rapport à l'exercice des mandats devra être pris en considération pour la fixation des objectifs.

Sommaire

Article 1	Périmètre	4
Article 2	Le Comité Social et Economique d'Entreprise	4
Article 2.1	Composition	4
Article 2.2	Bureau	4
Article 2.3	Attributions – Fonctionnement	4
2.3.1	Organisation des réunions	4
2.3.2	Localisation des réunions	5
2.3.3	Attributions	5
Article 2.4	Crédits d'heures des membres du CSE	5
2.4.1	Volume d'heures individuelles de délégation	5
2.4.2	Mutualisation et annualisation des heures de délégation	6
Article 2.5	Moyens de fonctionnement du Comité Social et Economique	6
2.5.1	Budget de fonctionnement et budget des activités sociales et culturelles	6
2.5.1.1	Budget de fonctionnement	6
2.5.1.2	Budget des activités sociales et culturelles	6
2.5.2	Formation	6
2.5.2.1	La formation économique	7
2.5.2.2	La formation santé et sécurité et conditions de travail	7
Article 2.6	Règlement intérieur du CSE	7
Article 2.7	Durée des mandats	7
Article 3	Dispositions finales	8
Article 3.1	Durée de l'accord	8
Article 3.2.	Révision de l'accord	8
Article 3.3	Clause de suivi	8
Article 3.4	Dépôt et publicité	8

Ceci étant exposé, il est convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1 Périmètre

La société **TRANSGOURMET SEAFOOD** composée d'un établissement unique, sera dotée d'un CSE unique d'Entreprise. Le CSE de **TRANSGOURMET SEAFOOD** regroupe l'ensemble des salariés du site de **Rungis**, ainsi que les salariés de l'entreprise amenés à exercer leur mission sur un lieu géographique différent.

Article 2 Le Comité Social et Economique d'Entreprise

Article 2.1 Composition

Le CSE d'entreprise est présidé par le chef d'Entreprise ou son représentant, assisté éventuellement de trois collaborateurs qui ont voix consultative.

Le nombre de membres du CSE est fixé en considération de l'effectif de l'entreprise.

A ce jour, compte tenu de la projection de l'effectif calculé selon les règles du Code du Travail, correspondant à 55,34 équivalents temps plein (sur la période de septembre 2022 à août 2023), le nombre de membres du CSE serait de 4 titulaires et de 4 suppléants. L'effectif est communiqué sous réserve de salariés prestataires qui rempliraient les conditions pour être pris en compte dans l'effectif, sachant que leur nombre ne pourrait conduire à franchir le seuil de 74 ETP. Cet effectif sera actualisé dans le cadre de la négociation du protocole préélectoral.

Article 2.2 Bureau

Le CSE désigne, parmi ses membres titulaires, au cours de la première réunion suivant son élection, un secrétaire, un secrétaire adjoint, un trésorier et un trésorier adjoint.

Article 2.3 Attributions – Fonctionnement

2.3.1 Organisation des réunions

Outre, le Président du Comité Social et Economique, participent aux réunions :

- **Avec voix délibérative :**
 - les membres Titulaires ;
 - les membres Suppléants uniquement en remplacement des Titulaires absents.
- **Avec voix consultative, les éventuels représentants syndicaux au Comité Social et Economique, s'il y en a.**

Les convocations aux réunions du Comité sont établies et expédiées par le Président du Comité ou son représentant, par mail.

Elles sont adressées aux membres Titulaires, et aux Suppléants pour information, ainsi qu'aux éventuels Représentants syndicaux.

Dans tous les cas, les suppléants seront informés de la date des réunions du CSE et se verront communiquer les ordres du jour et documents d'information joints, de chaque réunion.

Par dérogation, aux dispositions ci-dessus, les membres suppléants pourront être présents à la 1^{ère} réunion de constitution de l'instance, s'ils le souhaitent.

Pour les participants (élus et RS auprès du CSE) aux réunions du CSE, le temps passé en réunion sur convocation de l'employeur sera payé comme temps de travail effectif et ne s'imputera pas sur le crédit d'heures de délégation.

2.3.2 Localisation des réunions

Les réunions du CSE seront organisées sur le Siège de **TRANSGOURMET SEAFOOD** situé au **Bât C5B – 15 Cours d'Alsace, 94150 Rungis**.

2.3.3 Attributions

Les attributions du CSE sont celles définies par le Code du travail. Les deux parties conviennent que le CSE se réunira de manière mensuelle, excepté au mois d'août, soit 11 fois par an, sur convocation de son président, nonobstant les éventuelles réunions extraordinaires.

Au moins 4 réunions par an portent en tout ou partie sur les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail. Ces attributions seront tout particulièrement examinées lors des réunions des mois de mars, juin, septembre et décembre de chaque année. Une partie de ces 4 réunions CSE sera consacrée aux sujets de santé, sécurité et conditions de travail.

Toutes les réunions portant sur les informations et consultations récurrentes, ainsi que les réunions supplémentaires organisées sur convocation du Président, seront payées comme temps de travail et ne seront pas imputées sur les crédits d'heures de délégation.

Article 2.4 Crédits d'heures des membres du CSE

2.4.1 Volume d'heures individuelles de délégation

Conformément aux dispositions de l'article R.2314-1 du code du travail, chaque titulaire bénéficiera d'un volume d'heures individuelles de délégation de 18 heures par mois.

Il est convenu que la prise de crédits d'heures donnera lieu à l'utilisation de bons de délégation. Ces bons doivent être systématiquement remis par le représentant à son manager, ainsi qu'une copie au service RH de l'établissement. Les bons indiqueront le nom et prénom, la date et l'heure de départ prévue, la durée présumée de l'absence, et rappelleront le crédit d'heures à imputer. L'heure de retour sera à compléter par le salarié à son retour sur son poste de travail.

Chaque membre du CSE s'engage à respecter un délai de prévenance de 48 heures avant l'utilisation de ses heures de délégation. En cas d'urgence, le salarié pourra quitter son poste sans respecter le délai de prévenance de 48 heures

2.4.2 Mutualisation et annualisation des heures de délégation

Conformément à l'article L 2315-9 du code du travail, les membres titulaires ont la possibilité chaque mois de répartir entre eux et avec les suppléants le crédit d'heures de délégation dont ils disposent.

Cette répartition ne peut conduire l'un des élus à disposer dans le mois de plus d'une fois et demie le crédit d'heures dont ils disposent.

Pour mutualiser leurs heures de délégation, les membres titulaires doivent informer le Service RH du nombre d'heures réparties au titre de chaque mois au moins 48 heures (hors samedi et dimanche) avant la date prévue pour leur utilisation.

Conformément à l'article R 2315-6 du code du travail, cette information se fait par un document écrit précisant leur identité et le nombre d'heures mutualisées pour chacun d'eux.

Ces règles pour mutualiser les heures de délégation seront également applicables dans le cas de report des heures de délégation non utilisées. Conformément à l'article R 2315-5 du code du travail, le report est possible dans la limite de 12 mois.

Article 2.5 Moyens de fonctionnement du Comité Social et Economique

2.5.1 Budget de fonctionnement et budget des activités sociales et culturelles

2.5.1.1 Budget de fonctionnement

La Direction verse au Comité une subvention de fonctionnement équivalent à 0,20 % de la masse salariale brute de l'établissement (DSN).

Cette dotation est versée chaque mois par virement sur la base de la masse salariale du mois précédent le mois de versement.

2.5.1.2 Budget des activités sociales et culturelles

La détermination du montant de la contribution patronale versée pour financer les activités sociales et culturelles du Comité est effectuée en appliquant un pourcentage à la masse salariale brute (DSN). Ce budget s'élève à 0.70% de la masse salariale brute de l'entreprise (DSN).

Cette dotation est versée chaque mois par virement sur la base de la masse salariale du mois précédent le mois de versement.

Les membres du CSE s'engagent à présenter le bilan annuel des comptes en février de chaque année.

2.5.2 Formation

Le temps consacré aux formations des membres du CSE (formation économique et formation santé et sécurité) est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des heures de délégation.

2.5.2.1 La formation économique

Conformément à l'article L2315-63 du code du travail, les membres titulaires du CSE élus pour la première fois bénéficient, dans les conditions et limites prévues à l'article L2145-11 du code du travail, d'un stage de formation économique d'une durée maximale de trois jours. Le financement de la formation est pris en charge par le CSE.

Si le CSE souhaite financer la formation des membres suppléants du CSE, élus pour la première fois, par dérogation, la Direction s'engage également à maintenir la rémunération des suppléants (élus pour la 1^{ère} fois) qui suivront cette formation économique.

L'organisme de formation sera choisi par les membres du CSE dans le cadre d'une délibération de l'instance.

2.5.2.2 La formation santé et sécurité et conditions de travail

Conformément à l'article L2315-18 du code du travail, les membres titulaires et suppléants du CSE bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, dans les conditions déterminées par les articles R 2315-9 à R 2315- 22 du code du travail.

La formation est d'une durée minimale de cinq jours lors du premier mandat des membres de la délégation du personnel. En cas de renouvellement de ce mandat, la formation est d'une durée minimale de trois jours pour chaque membre de la délégation du personnel.

Le financement de cette formation (frais pédagogique et frais de déplacement) est pris en charge par la direction, dans la limite de 5 ou 3 jours selon l'ancienneté du mandat, sur la durée des 4 ans.

Pour cette formation, le CSE présentera au moins le programme et un devis d'un organisme de formation dûment habilité, auprès du RRH. Celui-ci vérifiera que le coût de la formation soit au prix du marché et le programme soit conforme aux exigences légales.

Article 2.6 Règlement intérieur du CSE

Le CSE établira, conformément aux dispositions de l'article L.2316-24 du Code du travail, dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement et de ses rapports avec les salariés de l'entreprise, pour l'exercice des missions qui lui sont conférées par la loi par le vote d'une résolution prise à la majorité de ses membres titulaires présents.

Le règlement intérieur sera présenté au cours des 3 premiers mois, suivant le renouvellement du CSE.

Ce règlement ne peut imposer à l'employeur des obligations non prévues par la loi sans son accord.

Article 2.7 Durée des mandats

Conformément aux dispositions de l'article L.2314-33 du Code du travail, les membres de la délégation du personnel des Comités Sociaux et Économiques sont élus pour quatre ans.

Article 3 Dispositions finales

Article 3.1 Durée de l'accord

Le présent accord est signé pour une durée déterminée de 4 ans. Il prendra effet, à compter de la proclamation des résultats, mois de mise en place du CSE de **TRANSGOURMET SEAFOOD** et prendra fin la veille du renouvellement du CSE de ladite société, et au plus tard aux termes des mandats des membres de l'instance.

Article 3.2. Révision de l'accord

Chacune des parties signataires pourra demander la révision du présent accord, notamment si les dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles dans le cadre desquelles il a été conclu venaient à être modifiées ou supprimées, remettant en cause l'esprit même et l'équilibre de ce dernier.

La demande de révision peut intervenir à tout moment, à l'initiative de l'une des parties signataires.

Elle doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chaque signataire.

Article 3.3 Clause de suivi

Chaque partie pourra solliciter (dans la limite d'une fois par an) l'organisation d'une réunion afin d'évaluer l'application de l'accord et l'opportunité de le réviser.

Article 3.4 Dépôt et publicité

Le présent Accord est notifié à l'organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise.

Conformément aux articles L.2231-6 et D.2231-2 et suivants du Code du travail, le présent accord sera déposé :

Le présent accord sera déposé de façon dématérialisée auprès de la DRIEETS dont relève la Société **TRANSGOURMET SEAFOOD** via le site www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr et en un exemplaire auprès du greffe du Conseil de Prud'hommes de **Créteil (94)**.

Il sera affiché sur les tableaux d'information du personnel, et un exemplaire original sera établi pour chacune des Parties.

Fait à **RUNGIS**, le **25 / 09 / 2023**

Pour la Société **TRANSGOURMET SEAFOOD**

Madame XXX
Directrice des Ressources Humaines
Groupe Transgourmet France

Pour l'Organisation Syndicale :

Monsieur XXX
Délégué Syndical CFTC