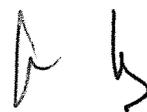


**Accord sur
Le Comité d'Entreprise Européen
Aperam**

(Accord 2013 sur le CEE Aperam)



Sommaire

Article 1- Préambule	3
Article 2 - Champ d'application	4
Article 3 - Mission du CEE	4
Article 4 - Articulation avec les instances représentatives du personnel nationales	4
Article 5 – Compétences	4 à 5
5.1. Principe de subsidiarité	4 à 5
5.2. Information et consultation : sens et contenu	5
Article 6 - Fonctionnement	5 à 6
6.1. Localisation	5
6.2. Réunions de l'Assemblée plénière et du Comité restreint	5 à 6
6.3. Convocation et ordre du jour	6
6.4. Réunions préparatoires	6
Article 7 - Moyens	7 à 8
7.1. Moyens matériels des réunions	7
7.2. Crédit d'heures	7
7.3. Langues de travail et compte-rendu	7
7.4. Coordinateur IndustriAll	7
7.5. Expert	8
7.6. Frais de fonctionnement	8
7.7. Formation du Groupe salarial	8
7.8. Moyens de fonctionnement	8
Article 8 - Secret et confidentialité	9 à 10
Article 9 - Protection des représentants du personnel au sein du CEE	10
Article 10 - Composition	10
10.1. Groupe patronal	9
10.2. Groupe salarial	9 à 10
10.3. Election du secrétaire	10
10.4. Présidence du CEE et du Groupe salarial	10
10.5. Groupes de travail	10
Article 11 - Comité restreint	11
Article 12 - Version faisant foi	11
Article 13 - Loi applicable et litiges	11
13.1. Conciliation	11
13.2. Compétences des tribunaux	11
Article 14 - Evolution des effectifs et du périmètre	11 à 12
Article 15 - Durée – Révision et Dénonciation	12

(Handwritten signatures and initials)
Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "GT", "ED", and "2".

Comité d'Entreprise Européen

Accord sur le Comité d'Entreprise Européen Aperam

Entre :

La Direction Générale d'Aperam, d'une part,

Et

Le Groupe de négociation représentant les travailleurs, d'autre part,

Il a été exposé ce qui suit :

Article 1 - Préambule

Par la création du Comité d'Entreprise Européen (CEE) d'APERAM, les parties au présent accord constitutif entendent prendre en compte la communauté d'intérêt engendrée par la dimension Européenne du Groupe APERAM et contribuer, au développement durable de ses activités dans l'Union Européenne.

Les parties s'entendent pour négocier cet accord dans l'esprit des dispositions de la directive CCE 2009/38/EC.

Dans le cadre du présent accord, toute référence à l'Union Européenne s'entend comme incluant également les pays de l'Association Européenne pour le Libre Echange.

Ils décident de mettre en place une instance de dialogue social au plus haut niveau qui permettra, par une information et une consultation adéquate des travailleurs européens, le développement de l'identité du Groupe. Dans cet esprit, le Comité d'Entreprise Européen se substitue au Comité de Groupe France dont toutes les prérogatives (définies en annexe 1) lui sont transférées.

Dans l'exercice de leurs missions, les membres du CEE d'APERAM participent à une meilleure circulation de l'information en la diffusant, au niveau national, à l'ensemble des représentants des travailleurs, qu'ils tiennent informés de la teneur de leurs travaux.

Afin de garantir une information et une consultation au niveau pertinent de direction et de représentation en fonction du sujet traité, la compétence et le champ d'intervention du CEE sont distingués de ceux des instances nationales de représentation et se limitent aux questions transnationales.

Les attributions et compétences des instances représentatives nationales ne pourront donc être aucunement affectées par l'exercice des compétences du CEE.

Handwritten signatures and initials:
Lh, Lh, GT, Lh, prof, Lh, ED, h, 3, CEE

Article 2 – Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des travailleurs des entreprises situées sur le territoire des Etats Membres de l'Union Européenne et sur lesquelles le groupe APERAM exerce une influence dominante au sens de la Loi Luxembourgeoise de transposition de la directive CEE 2009/38/EC. La liste de ces entreprises est établie à la date de la signature du présent accord (annexe 2).

Le souci d'efficacité conduit les parties à définir un périmètre de représentation incluant les Etats membres dans lesquels le Groupe APERAM emploie au moins 116 salariés ce qui représente 2% des effectifs des salariés de l'Union Européenne.

Article 3 – Mission du CEE

Le CEE est destiné à développer le dialogue social entre les représentants syndicaux et la Direction Générale sur la base de la représentation et de la prise en compte des intérêts des travailleurs européens, afin de renforcer la solidarité et l'efficacité du nouveau groupe en vue d'en assurer le devenir.

Article 4 – Articulation avec les instances représentatives nationales

Les compétences et attributions du CEE et des instances représentatives nationales sont de nature et de vocation différentes. L'expression des intérêts représentés est traitée de façon distincte et cohérente dans chacune des instances, en fonction de leurs compétences respectives et de leurs règles d'intervention.

En cas d'application nationale d'une décision transnationale, la bonne information et consultation des représentants du personnel conduit les parties à saisir de façon concomitante les instances représentatives nationales et européennes.

Article 5 – Compétences du Comité d'entreprise européen

5.1 Principe de subsidiarité

Conformément au principe de subsidiarité issu de l'article 5 du traité sur l'Union Européenne, les compétences et les attributions du CEE et des instances représentatives nationales sont de nature et de vocation différentes.

La compétence générale du CEE est limitée à l'information et, le cas échéant, à la consultation sur les questions de nature :

- « Stratégique à savoir, dont le niveau de compétence décisionnel dépasse le cadre local ou national ;
- Et Transnationale c'est-à-dire qui concernent l'ensemble du Groupe ou au moins deux entreprises situées dans deux Etats membres de l'UE ou qui impliquent des transferts durables d'activité entre Etats membres ;
- Et susceptible d'affecter de manière particulièrement grave les intérêts des travailleurs. »

Les modalités de fonctionnement du CEE en formation plénière et restreinte sont explicitées à l'article 6.2 du présent accord.

Les sujets à traiter sont notamment :

- La sécurité et santé au travail,
- La structure du groupe d'entreprises,
- Les changements substantiels dans l'actionnariat du Groupe,
- La situation économique, financière et sociale,
- L'évolution probable des activités de la production, des ventes et de la recherche,
- Les investissements,
- Les changements substantiels dans l'organisation,

h
56
LH GT LD ED h CE
4

- L'introduction de nouvelles méthodes de travail ou de nouveaux procédés de production,
- Le transfert de production et délocalisation,
- Les fusions, acquisitions et cessions de dimension internationale ou changeant significativement le périmètre du Groupe,
- La réduction de la taille ou fermeture d'entreprises, d'établissements ou de parties importantes de ceux-ci,
- Les licenciements collectifs,
- La protection de l'environnement dans le cadre des législations nationales et régionales,
- La situation et les évolutions des emplois tant dans leur nature que dans leur qualification (au plan quantitatif et qualitatif),
- La formation professionnelle,
- L'égalité professionnelle.

Toute demande d'informations relatives à un sujet dont le domaine n'est pas issu de cette liste fait l'objet d'un accord préalable entre la Direction Générale du Groupe et le comité restreint.

Le CEE n'a pas compétence pour connaître des questions qui relèvent des instances nationales représentatives du personnel.

5.2 Information et consultation: sens et contenu

L'information et la consultation se font en temps utile, d'une part pour permettre d'assurer l'expression collective des intérêts transnationaux des travailleurs dans le processus décisionnel, sur la base de données disponibles et suffisamment élaborées, et d'autre part, pour assurer le fonctionnement efficace et la capacité d'adaptation du Groupe.

a) L'information

La transmission par l'employeur de données aux représentants des travailleurs afin de permettre à ceux-ci de prendre connaissance du sujet traité et de l'examiner ; l'information s'effectue à un moment, d'une façon et avec un contenu appropriés, qui permettent aux représentants des travailleurs de procéder à une évaluation en profondeur de l'incidence éventuelle et de préparer, le cas échéant, des consultations avec l'organe compétent visé à l'article 6.2 du présent accord.

b) La consultation

L'établissement d'un dialogue et d'un échange de vues entre le groupe salarial et le groupe employeur ou tout autre niveau de direction plus approprié, à un moment, d'une façon et avec un contenu qui permettent aux représentants des travailleurs d'exprimer, sur la base des informations fournies et dans un délai raisonnable, un avis concernant les mesures proposées qui font l'objet de la consultation, sans préjudice des responsabilités de la Direction Générale, lequel pourra être pris en compte au sein du groupe d'entreprises de dimension communautaire.

Ainsi les membres du groupe salarial sont en mesure de poser leurs questions auxquelles le groupe employeur apporte une réponse motivée.

A l'issue de l'ensemble du processus d'information et de consultation et au cas où l'avis exprimé par le groupe salarial n'est pas suivi par la Direction Générale, le Comité Restreint (CR) se réunit, à sa demande, avec la Direction Générale pour examiner les modalités de mise en œuvre des dispositions prises, ceci dans le respect des compétences des instances représentatives nationales.

Article 6 – Fonctionnement du Comité d'entreprise européen

6.1 Localisation

Le CEE est localisé dans le pays dans lequel le siège social du Groupe Aperam est situé : le Luxembourg.

6.2 Réunions de l'Assemblée plénière et du Comité restreint

Le CEE se réunit au cours du 1er trimestre en Assemblée Plénière à Luxembourg.

Les réunions des Assemblées plénières, tout comme celles du Comité Restreint, peuvent être convoquées dans tout endroit approprié situé dans le périmètre de l'Accord.

Handwritten notes and signatures at the bottom of the page, including "u", "b", "u", "GG", "ET", "PLB", "CD", "Eb", "h", "Ce", and a large signature on the right.

L'Assemblée plénière est présidée par le Directeur Général d'Aperam, ou par son représentant. Un secrétaire est élu par le groupe salarial au sein des membres titulaires. Les membres titulaires du groupe salarial assistent à l'Assemblée plénière.

Les membres suppléants reçoivent les mêmes informations écrites que les membres titulaires et sont tenus informés par les titulaires des travaux du Comité.

A titre exceptionnel, la Direction Générale peut, en concertation avec le secrétaire, inviter un représentant d'un pays hors Europe, qui assiste en qualité d'observateur aux travaux de l'assemblée plénière.

Le Comité Restreint du CEE est informé, dans les plus brefs délais, lorsqu'interviennent des circonstances exceptionnelles, qui sont susceptibles d'affecter de manière particulièrement grave les intérêts des travailleurs. La procédure d'information s'effectue comme défini à l'article 5.2 a) de la directive CEE 2009/38/EC.

A cette occasion, il peut demander à se réunir avec la Direction Générale afin d'être informé et consulté. Cette réunion ne porte pas atteinte aux prérogatives de la Direction Générale.

Dans le cas d'une réunion organisée avec le Comité restreint, ont aussi la possibilité de participer, après discussions avec le président et le secrétaire du CEE, les membres du CEE qui ont été élus ou désignés par les établissements et/ou les entreprises qui sont directement concernés par les circonstances en question et dans la mesure où ces établissements ou entreprises ne sont pas représentés au Comité restreint.

D'une manière générale, la Direction Générale s'efforce d'établir un flux d'information sur les sujets à caractère transnational afin d'enrichir le dialogue social avec les membres du Comité Restreint. Ce dernier se réunit au minimum deux fois par an et l'une de ces réunions est concomitante avec l'assemblée plénière. En outre, deux « réunions web » par an sont organisées. Une formation est dispensée aux membres du Comité restreint pour permettre une utilisation optimale de cet outil. Le fonctionnement de ces réunions fera l'objet d'une période d'expérimentation d'un an au terme duquel un bilan sera fait. Au-delà de cette période-test, et au cas où un dysfonctionnement récurrent serait constaté, la direction et le CR réfléchiront à une autre solution plus adéquate.

Lorsque le CR estime que des problèmes nouveaux se posent, il peut demander à la Direction Générale d'en être informé et d'engager un dialogue avec elle.

6.3 Convocation et ordre du jour

a) L'assemblée plénière

La convocation de l'Assemblée Plénière du CEE est signée par le Président du CEE. Elle est rédigée dans chaque langue des membres, et adressée par la Direction des Ressources Humaines d'Aperam, sauf circonstances exceptionnelles, un mois avant la réunion à tous les membres du CEE accompagnée d'un projet d'ordre du jour.

Le secrétaire collecte les éventuelles questions **et propositions** des membres du CEE.

L'ordre du jour est arrêté définitivement par le Président du CEE, en concertation avec le secrétaire du CR et est envoyé, avec la documentation qui en résulte, au plus tard 10 jours avant la réunion préparatoire à tous les membres du CEE, dans les langues concernées ce qui permet aux membres de se préparer de manière adéquate et de favoriser la qualité des échanges en réunion préparatoire et plénière.

b) Le Comité Restreint

L'ordre du jour et la convocation sont envoyés, avec la documentation qui en résulte, au plus tard 10 jours (sauf cas d'urgence) avant la réunion.

Dans tous les cas, la convocation et l'ordre du jour sont également adressés aux directions locales des entreprises dont relèvent les membres du groupe salarial, ainsi qu'aux directions des secteurs d'activités et aux directions des coordinations nationales. Les moyens électroniques sont privilégiés par rapport à un envoi postal officiel aux membres du CEE.

c) Questions diverses

Si elle ne peut y répondre pendant la réunion, la Direction Générale répond aux questions diverses dans les plus brefs délais.

h
by
cu
GT
LH
NRB
MA
CD
NL
ED
f3
h
6
ca

6.4 Réunions préparatoires

La réunion de l'assemblée plénière peut être précédée d'une réunion préparatoire la veille. Le comité restreint prend l'initiative, si nécessaire, de se réunir avant chaque réunion.

Le groupe salarial du CEE et du Comité Restreint disposent d'un temps de discussions à l'issue de la réunion avec la Direction Générale.

Article 7 – Moyens du Comité d'entreprise européen

7.1 Moyens matériels des réunions

Les moyens matériels nécessaires à la tenue de l'Assemblée Plénière, du comité restreint, des réunions préparatoire et des formations visées à l'article 7.6, tels que mise à disposition d'une salle, interprétation, traduction de documents, appareils de vidéo projection, sont mis à disposition par la Direction Générale.

Un ordinateur et un téléphone portable sont mis à disposition des membres du comité restreint afin qu'ils puissent assurer leur mission dans des conditions optimales.

L'organisation matérielle des réunions est également assurée par la Direction des Ressources Humaines d'APERAM. Celle-ci veille, lorsque cela est possible, à ce que les frais de déplacement, d'hébergement et de repas des membres du CEE et du Comité Restreint, soient pris en charge à l'avance.

La prise en charge des frais est strictement limitée aux mesures nécessaires susmentionnées pour permettre aux membres de fonctionner de manière appropriée.

7.2 Crédit d'heures

Pour les membres du CEE, le temps nécessaire pour l'exercice de leurs missions définies dans le présent accord (par exemple : la prise de connaissance de la documentation attachée à l'ordre du jour, le remplacement d'un titulaire par le suppléant, le temps passé à informer les salariés des travaux du comité), s'ajoute aux heures de délégation attachées aux mandats dans le cadre de chaque législation nationale et réglementation locale, sans pouvoir excéder un temps plein.

La Direction Générale et les membres du CR évaluent régulièrement ce fonctionnement et y apportent des modifications si cela s'avère nécessaire.

La direction locale est informée par les membres de leur départ en mission et de la durée de celle-ci.

La Direction Générale informe la direction locale de la teneur des dispositions du présent article.

7.3 Langues de travail et Compte rendu

Chaque langue nationale est considérée comme une langue de travail.

Le projet de compte-rendu de l'assemblée plénière et du Comité restreint est établi conjointement par la Direction des Ressources Humaines d'Aperam et le secrétaire du CEE. Il est soumis pour approbation au Président du CEE et aux membres du Comité Restreint avant diffusion.

Le compte-rendu est signé par le Président du CEE et le secrétaire du CEE. Il est rédigé en français et traduit dans les langues des membres du comité.

Il est adressé par la Direction des Ressources Humaines d'APERAM, dès sa signature, aux membres titulaires et suppléants du groupe salarial, dans la langue souhaitée par eux.

Il est également diffusé aux directions des entreprises dont relèvent les membres du groupe salarial, aux directions des secteurs d'activité, ainsi qu'aux directions des coordinations nationales.

Les membres du CEE d'APERAM informent les représentants des travailleurs des pays de l'Union Européenne de la teneur de leurs travaux. A cet effet, ils utilisent les structures nationales de représentation des salariés mises en place au niveau national. Dans les pays où de telles structures n'existent pas, les moyens appropriés en vue de permettre cette communication avec les salariés seront définis en concertation entre les représentants des salariés et les directions concernées (courriel etc..)

Handwritten signatures and initials:
W, b, Cu, 66, GT, Lu, MA, d, HL, P3, ED, R, CE, 7, 8

7.4 Coordinateur Industri All

Un représentant mandaté par Industri All peut, en tant que coordinateur, assister les membres du CEE et jouer un rôle essentiel pour la coordination des pays. La mission de ce coordinateur est d'apporter aux membres du CEE ses compétences en matière européenne, notamment législative, et d'aplanir certaines difficultés éventuelles liées au fonctionnement du CEE. Il participe à toutes les réunions du Comité Européen et du comité restreint.

Les frais de déplacements et d'hébergement sont pris en charge par la Direction Générale.

7.5 Expert

a) *Recours à l'expert*

En application de l'article 1, alinéa 2 du présent accord, au vu de l'ordre du jour de l'assemblée plénière annuelle, le groupe salarial du CEE bénéficie pour son information du concours d'une personne reconnue pour son expertise ayant les prérogatives de l'expert au Comité de Groupe France.

Au vu de l'ordre du jour du Comité restreint, et pour autant que ce soit nécessaire pour son fonctionnement, le groupe salarial, peut faire appel à une personne reconnue pour son expertise, il peut s'agir d'une personne d'Industri All. Cette personne est désignée par un vote des membres du groupe salarial du CEE, en concertation avec le Président du CEE qui ne participe pas au vote .

Si des raisons objectives empêchent le Président d'accepter le choix du CEE, ces raisons sont communiquées au Comité Restreint. Dans ce cas, celui-ci se charge d'organiser la désignation d'un autre expert dans le domaine de compétence requis.

b) *Frais*

La prise en charge financière est limitée en principe à un seul expert. Il rend compte de ses travaux auprès des membres du CEE, du Comité Restreint et de la Direction Générale.

La prise en charge des frais relatifs à l'expertise s'effectue sur la base d'une lettre de mission préalablement définie entre la Direction Générale et le secrétaire du CR (honoraires, frais de voyage et d'hébergement).

7.6 Frais de fonctionnement

Sans préjudice des dispositions de l'article 7.1, pour l'exercice des missions définies dans le présent accord, les frais exposés par les membres du CEE et le temps passé aux réunions, à la préparation et au suivi de celles-ci sont pris en charge, après l'accord de la Direction des Ressources Humaines d'APERAM, par les entreprises d'appartenance des membres, conformément aux législations, accords et usages en vigueur.

Ne sont pris en charge que les frais occasionnés par les réunions prévues dans le présent accord.

7.7 Formation du groupe salarial

a) *Durée*

Les membres titulaires du groupe salarial du CEE bénéficient en cours de mandat, d'une formation économique, financière et sociale incluant la connaissance du Groupe, d'une durée de 12 jours avec maintien du salaire : **6 jours** organisés par la Direction des Ressources Humaines et **6 jours** organisés par le groupe salarial après accord de la Direction Générale sur l'ordre du jour.

L'entreprise fournit aux membres du groupe salarial qui le souhaitent un accès gratuit aux cours d'anglais ou de français dispensés en ligne.

b) *Frais*

Les frais de formation sont pris en charge par la Direction Générale (pédagogiques, logistiques, hébergement et restauration).

Handwritten signatures and initials:
au, l, w, GG, GT, ALB, LU, MA, LIL, EB, h, 8, CC

7.8 Moyens de fonctionnement

Chaque membre du CEE peut accéder aux moyens informatiques nécessaires. La direction veillera à ce que les membres du CEE disposent en local des moyens nécessaires à une bonne communication.
La direction des Ressources Humaines d'Aperam met à disposition, à Luxembourg, les moyens administratifs nécessaires au fonctionnement du CEE.

Article 8 Secret-Confidentialité

Les membres titulaires et suppléants du CEE ainsi que les invités aux réunions d'assemblée plénière et du Comité restreint sont tenus de ne révéler à des tiers aucune information qu'ils ont obtenue du fait de leur appartenance à cet organe, et qui a été qualifiée de confidentielle par la Direction Générale. La Direction Générale précise également les raisons et le délai pendant lequel cette confidentialité s'applique.

Les informations confidentielles ne sont pas transcrites dans le compte-rendu. Cette clause de secret-confidentialité, garantie de la qualité des échanges, ne peut être un frein à la bonne information/consultation.

Selon la nature de l'information, cette obligation peut subsister après la fin des mandats. L'expert et le coordinateur Industri All sont également tenus par cette obligation de confidentialité.

Article 9 Protection des représentants du personnel au sein du CEE

Les membres du groupe salarial jouissent dans le cadre de leurs missions des mêmes conditions de protection que les autres représentants du personnel conformément aux dispositions légales nationales et/ou usages des pays dans lesquels ils sont employés.

Sans interférer dans les législations nationales, toute mesure visant à mettre fin au contrat de travail d'un membre du CEE, durant l'exercice de son mandat ou pendant les 2 années qui suivent la fin de son mandat, fait l'objet d'un examen préalable par la Direction des Ressources Humaines d'Aperam, le Président et les membres du **Comité restreint**.

Article 10 Composition

Le CEE est un Comité à composition mixte comprenant un groupe patronal (composé de représentants de la Direction Générale) et un groupe salarial (composé de représentants des travailleurs).

10.1 Groupe patronal

Le groupe patronal est composé par les « Membres du Management Committee » (MCM) du Groupe, le Président y compris, ou par des représentants dûment mandatés par le MCM en fonction des sujets traités.

10.2 Groupe salarial

Le groupe salarial est composé de représentants des travailleurs liés à une entreprise du groupe Aperam par un contrat de travail à durée indéterminée.

Les membres titulaires et suppléants sont désignés par les organisations syndicales ou les organes de représentation des salariés selon les règles et les pratiques nationales.

- Les effectifs du groupe sont calculés en Equivalent Temps Plein (CDI ou CDD) sur la moyenne des effectifs au cours des deux années précédents la signature du présent accord.

Les travailleurs à temps partiel, les travailleurs à durée déterminée et dans le cadre du travail intérimaire ayant été occupés au cours de la période de référence de deux ans :

- dont la durée de travail est égale ou supérieure à 16 heures par semaine sont pris en compte intégralement pour le calcul des effectifs

- dont la durée du travail est inférieure au seuil visé à l'alinéa qui précède, l'effectif est calculé en divisant la masse totale des horaires inscrite dans leurs contrats de travail par la durée légale du travail ou la durée conventionnelle du travail.

Les salariés des pays dans lesquels il n'existe pas de représentation des salariés élisent leurs membres du CEE par un vote à bulletin secret organisé par la Direction des Ressources Humaines locale.

(Handwritten signatures and initials)
au, b, h, G6, A, Lk, PAB, GT, MAF, f-ML, f3, ED, n., CG

Les membres du groupe salarial du comité d'entreprise européen sont élus ou désignés en proportion du nombre de travailleurs employés dans chaque État membre au sein du groupe Aperam, en allouant à chaque État membre un siège par tranche de travailleurs employés dans cet État membre qui représente 10 % du nombre de travailleurs employés dans l'ensemble des États membres, ou une fraction de ladite tranche;

La fraction prise en considération pour avoir un représentant ou un représentant supplémentaire est de 2%, représentant un seuil de 116 salariés.

Exemple : un pays qui représente 32.93% des effectifs aura trois sièges et un siège supplémentaire soit quatre au total.

Dans l'objectif de prendre en compte le pays dans lequel le siège social du groupe est implanté, un représentant du Luxembourg est membre du CEE.

Au moment de la signature de l'accord, le nombre de représentants est de 14 réparti comme suit :

Pays/%	Nombre de représentants
Allemagne	1
Belgique	4
France	6
Italie	1
République Tchèque	1
Luxembourg	1
TOTAL	14

Il y a autant de membres suppléants que de membres titulaires. Un membre titulaire du groupe salarial qui est empêché d'assister à la réunion peut se faire remplacer par un membre suppléant.

Le nom des titulaires et suppléants est communiqué à la Direction des Ressources Humaines d'Aperam qui en informe les directions des entreprises concernées. Le Comité Restreint est également informé de toute nomination ou élection.

La durée du mandat est de 4 ans renouvelable. Il prend fin dans les cas suivants :

- renonciation volontaire,
- lorsque l'intéressé cesse de faire partie du personnel du Groupe ;
- révocation par les organes mandataires d'un pays.

Sans préjudice des lois et usages nationaux en vigueur, lorsqu'un membre du groupe salarial quitte ses fonctions en cours de mandat, l'organisation syndicale concernée désigne son remplaçant, parmi les membres suppléants. A défaut de membre suppléant, **il sera procédé à une nouvelle désignation dans le pays concerné, conformément à l'article 10.2.**

10.3 Election du secrétaire

Le groupe salarial du CEE élit, parmi ses membres titulaires, le secrétaire et le secrétaire adjoint du CEE. Ils sont élus à la majorité des voix, pour un mandat de 4 ans renouvelable.

Le secrétaire et le secrétaire adjoint sont membres du CR.

10.4 Présidence du CEE et du groupe salarial

La Présidence du CEE est assurée par le président du groupe patronal. En cas d'empêchement, il peut se faire remplacer par un autre membre du groupe patronal.

Le groupe salarial du CEE élit, parmi ses membres titulaires, un Président, membre du CR. Le Président du groupe salarial est Vice-président du CEE. La présidence du groupe salarial est assurée pour une période de 2 ans renouvelable par rotation entre les délégations nationales.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'ET', 'RH3', 'MA', 'L-VL', 'f3', '10', 'CC', and 'ED'.

10. 5 Groupes de travail

Des Groupes de Travail ad hoc, parmi lesquels au moins un Groupe de Travail permanent, dédié à la Santé et à la Sécurité peuvent être constitués au sein du CEE.

Ils sont composés de membres choisis en fonction de leurs expériences et intérêts pour les sujets traités parmi les membres titulaires du groupe salarial du CEE et font un rapport de leurs travaux à l'Assemblée Plénière du CEE. Ces groupes et leurs missions sont définis en concertation entre le groupe patronal et le groupe salarial.

Article 11 Comité Restreint (CR)

Le CR qui est le CEE dans sa formation restreinte, tient ses compétences et ses prérogatives de l'assemblée plénière. Il assure la continuité des travaux du CEE et la coordination des activités du groupe salarial.

Les membres du CR sont élus parmi les membres titulaires du groupe salarial du CEE. Il est composé de 6 membres dont le secrétaire, le secrétaire adjoint et le Président du groupe salarial.

Sa composition est la suivante :

Pays	Nombre de représentants
Belgique	2
France	3
Au choix du CEE –	1
Total	6

Le CR aura notamment pour mission de discuter et s'accorder avec la direction sur les sujets suivants:

- Dates, durée et lieu des réunions
- Participation à l'élaboration de l'ordre du jour conformément à l'article 6.3
- Formations pour les membres du CEE
- Résolution de conflits liés au fonctionnement du CEE
- Recours aux experts définis au présent accord
- Modification de la composition du CEE suite à l'évolution du périmètre du groupe
- Communication des résultats des réunions du CEE aux salariés ou leurs représentants

Article 12 Version faisant foi

En cas de divergence entre les différentes versions linguistiques, la version française fait foi.

Article 13 Loi applicable et litiges

Le présent accord précise les droits et obligations des parties. L'accord est conclu dans le cadre de la loi luxembourgeoise de transposition de la directive CEE 2009/38/EC.

13.1 Conciliation

Un organe de conciliation paritaire est institué au siège d'Aperam afin d'arbitrer d'éventuels litiges résultant de l'exécution du présent accord.

Cet organe de conciliation se compose du Président du CEE et du secrétaire du groupe salarial qui désignent d'un commun accord un tiers conciliateur neutre. En cas de désaccord sur la désignation du tiers conciliateur, la conciliation est à considérer comme échouée et il y a lieu d'appliquer l'article 13.2. du présent accord.

L'organe de conciliation négocie en vue d'aboutir à un règlement concerté.

13.2 Compétence des tribunaux

Tous les litiges qui n'ont pas trouvé une solution au niveau de l'organe de conciliation sont de la compétence exclusive des tribunaux luxembourgeois qui statuent selon la loi luxembourgeoise, à l'exclusion des litiges relatifs à la désignation des représentants non luxembourgeois qui seront du ressort des tribunaux du pays concerné.

Handwritten signatures and initials: cu, l, h, 66, GT, LU, MA, f, VL, CD, EP, 11, CC

Article 14 Evolution des effectifs et du périmètre

Le nombre de sièges et la composition du CEE et du CR ainsi que la répartition des sièges par pays, sont adaptés pour tenir compte d'une augmentation ou d'une diminution significative du nombre des travailleurs employés dans un ou plusieurs Etats membres de l'Union Européenne sauf si ce changement intervient au cours de la dernière année du mandat.

Il en est tenu compte lors de la prochaine désignation des membres du groupe salarial.

Article 15 Durée – Révision et Dénonciation

Le présent accord entre en vigueur au moment de sa signature pour une durée indéterminée.

Les membres du CEE reçoivent, dans le cadre de leur premier mandat, un exemplaire du présent accord traduit dans leur langue.

Un bilan de l'application de l'accord est fait à l'issue du premier mandat puis tous les quatre ans entre la Direction Générale et les membres du CEE.

Le présent accord peut être révisé à l'initiative du groupe patronal ou du groupe salarial. Le groupe qui prend l'initiative soumet à l'autre partie un projet de texte modificatif.

La partie destinataire de cette initiative doit faire connaître son point de vue sur l'opportunité d'engager une telle négociation de révision dans un délai de 3 mois suivant réception de la demande.

Les révisions opérées font l'objet d'un avenant au présent accord. Cet avenant doit être signé par le groupe patronal et la majorité des membres du groupe salarial.

Dans l'attente d'un accord formel sur l'objet de la révision, la ou les dispositions existantes restent strictement applicables sous réserve du maintien de l'équilibre qui a prévalu à la signature du présent accord.

La dénonciation est à considérer par les deux parties comme une initiative de dernier recours, lourde de conséquences. Les parties s'engagent dès lors à n'y recourir qu'en cas de circonstances majeures et après avoir épuisé toute autre voie de règlement amiable.

Le présent accord peut néanmoins être dénoncé par chacune des deux parties avec un préavis de 6 mois, ceci par lettre recommandée avec accusé de réception adressée au Président du CEE (en cas de dénonciation par le groupe salarial), ou au secrétaire du groupe salarial du CEE (en cas de dénonciation par le groupe patronal).

Des négociations sont alors entamées entre les parties dans un délai d'un mois suivant la notification de la dénonciation.

Le présent accord continue à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur d'un avenant ou d'un nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 6 mois à compter de la fin du préavis.

A défaut d'un accord au terme de cette période, les prescriptions subsidiaires prévues dans la loi Luxembourgeoise de transposition de la directive CEE 2009/38/EC, s'appliquent.

Fait à Luxembourg, le 3 avril 2013

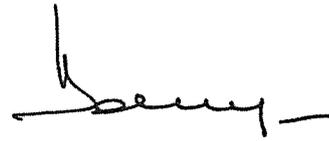


Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "GT", "LU", "EB", "h", "CC", and "12".

Pour Aperam :



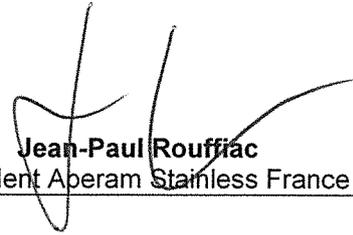
Johanna Van Sevenant
DRH, Communication &
Développement Durable



Philippe Darmayan
Directeur Général



Gérard Grimbert
Responsable des Relations Sociales



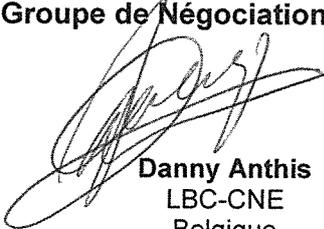
Jean-Paul Rouffiac
Président Aperam Stainless France

Pour IndustriAll :



Chantal Caron
Experte

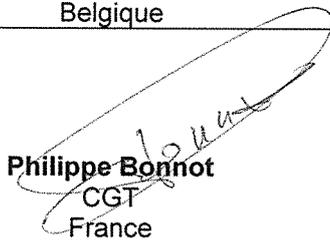
Pour le Groupe de Négociation Aperam :



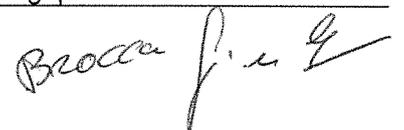
Danny Anthis
LBC-CNE
Belgique



Eric Bonjean
MWB-FGTB
Belgique



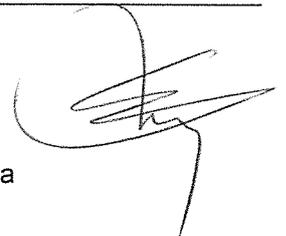
Philippe Bonnot
CGT
France



Gianluca Brocca
FIOM – CGIL
Italie



Elisabeth Delattre
CFE/CGC
France

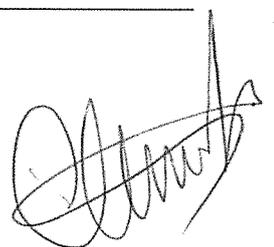


Rudi Essers
ACV-CSC Metea
Belgique



Fidel Gavilan
ABVV-Metaal
Belgique

Christiane Graillot
CFDT
France

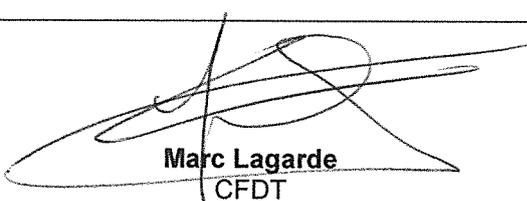




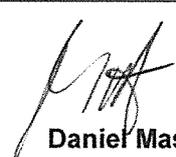
Laurent Krakowski
OGBL
Luxembourg



Claudia Kursawe
IG Metall
Allemagne



Marc Lagarde
CFDT
France



Daniel Masek
OS - Kovo
République Tchèque



Patrick Ramelot
CFDT
France



Guy Thimothé
CGT
France

h y

CE
a
GT / M
RHS
Lh
b p3
J. NL
ED h
14
C

Annexe 1 : les dispositions du Code du travail français applicables au Comité de Groupe

Les articles concernant le Comité de Groupe se situent dans le Titre III – Livre III – de la deuxième partie du Code du travail français (articles L. 2331-1 à L. 2335-1).

A) Attributions du Comité de Groupe

L. 2332-1 : « Le comité de groupe reçoit des informations sur l'activité, la situation financière, l'évolution et les prévisions d'emploi annuelles ou pluriannuelles et les actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions, dans le groupe et dans chacune des entreprises qui le composent. Il reçoit communication, lorsqu'ils existent, des comptes et du bilan consolidés ainsi que du rapport du commissaire aux comptes correspondant.

Il est informé, dans ces domaines, des perspectives économiques du groupe pour l'année à venir. »

L. 2332-2 : « En cas d'annonce d'offre publique d'acquisition portant sur l'entreprise dominante d'un groupe, l'employeur de cette entreprise en informe immédiatement le comité de groupe. Sont alors appliquées, au niveau du comité de groupe, les dispositions prévues aux articles L. 2323-21 à L. 2323-23 (dépôt d'une offre publique d'acquisition) pour le comité d'entreprise.

Le respect de ces dispositions dispense des obligations définies aux articles L. 2323-21 et suivants pour les comités d'entreprise des sociétés appartenant au groupe. »

B) Réunion

L. 2334-2 : « Le comité de groupe se réunit au moins une fois par an sur convocation de son président.

L'ordre du jour de la réunion est arrêté par le président et le secrétaire et communiqué aux membres quinze jours au moins avant la séance.

Le temps passé par les représentants du personnel aux séances du comité de groupe est rémunéré comme temps de travail. »

C) Assistance éventuelle d'un expert comptable

L. 2334-4 : « Pour l'exercice des missions prévues par l'article L. 2332-1, le comité de groupe peut se faire assister par un expert comptable. Celui-ci est rémunéré par l'entreprise dominante.

Pour opérer toute vérification ou tout contrôle entrant dans l'exercice de ces missions, l'expert-comptable a accès aux mêmes documents que les commissaires aux comptes des entreprises constitutives du groupe. »

h y

u
GT
66
A
B
L-17L
ED
h
15
ce

Annexe 2 : Champ d'application à la date de la signature de l'accord

Aperam Stainless Services & Solutions Austria Gmbh
AL-FIN
Aperam Stainless Belgium
Haven Genk
Bedrijvencentra Limburg12
Wetenschapspark Limburg12
Aperam Stainless Services & Solutions Tubes Czech Republic Sro
Aperam Stainless Services & Solutions Czech Republic
Aperam Stainless Europe
Aperam Stainless France
Aperam Stainless Services & Solutions Precision
Aperam Stainless Services & Solutions France
Aperam Stainless Services & Solutions Tubes France
Aperam Stainless Services & Solutions Tubes Europe
Aperam Stainless Services & Solutions international
Aperam Alloys Imphy
Aperam Alloys Amilly
Aperam Alloys Service SNC
Aperam Allys Rescal
Aperam Treasury SNC
Aperam Invest France
Aperam Alloys Germany
Aperam Stainless Services & Solutions Precision Germany Gmbh
Aperam Stainless Services & Solutions Germany Gmbh
Aperam Stainless Services & Solutions Italy srl
Aperam Stainless Services & Solutions Luxembourg
AMO7
Aperam Sourcing SCA
Aperam Treasury SCA
Aperam HoldCo Sarl
WiCo1
WiCo2
Aperam LuxCo
Acesita Holding
Aperam Stainless Services & Solutions Precision Benelux
Ugine Nederland
Aperam Stainless Services & Solutions Poland Sp z,o,o
Aperam Stainless Services & Solutions Portugal
Acesita Imports & Exports
Aperam Stainless Services & Solutions Iberica Sl
Matthey Iberica
Aperam Stainless Services & Solutions Nordic AB
Aperam Stainless Servies & Solutions Switzerland AG
Aperam Alloys Switzerland AG
Aperam Stainless Services & Solutions UK ltd (ex- AM Stainless Service UK ltd)
Aperam Alloys UK ltd (ex-AMSNA UK ltd)
Aperam Stainless Servies & Solutions Tubes UK ltd (ex-AM Stainless Automotive Tube UK)

6
GG

h

u

GT

MH

WED

A MB

PS

ML

R

16

CE