

**Accord sur
le Comité d'Entreprise d'Airbus SE
et ses Comités Européens dérivés de Division**

conclu

entre

Airbus SE

et

le Groupe Européen de Négociation

(ci-après : les "Parties")

Préambule

L'objet du présent accord est de renforcer le dialogue social au niveau européen entre les représentants du personnel et la Direction générale d'Airbus SE. Il a pour but de favoriser la compréhension mutuelle et la co-construction de solutions transnationales qui devraient être reflétées au niveau national.

Conformément au règlement européen n° 2157/2001 du 8 octobre 2001 relatif au statut de la société européenne (SE) et à la Directive 2001/86/CE du 8 octobre 2001 complétant le statut de la société européenne sur l'implication des travailleurs, Airbus a mis en place un Comité d'Entreprise SE aux termes d'un accord (ci-après : "Accord Comité d'Entreprise SE) le 24 février 2015.

Outre le Comité d'Entreprise SE, Airbus a mis en place, selon les termes de l'accord précité, trois Comités Européens (ci-après : les "Comités Européens de Division" reflétant les divisions organisationnelles du groupe Airbus (ci-après : "Division") : Comité Européen de Division Airbus, Comité Européen de Division Helicopters et Comité Européen de Division Airbus Defence & Space.

Suite à la restructuration d'Airbus en 2017, qui s'est traduite par l'intégration organisationnelle complète de la Division Commercial Aircraft et d'Airbus Group, le Comité d'Entreprise SE intègre désormais le Comité Européen de Division Airbus.

L'Accord Comité d'Entreprise SE du 24 février 2015 doit être adapté en conséquence.

Les Parties ont décidé d'entamer des négociations en vue de réviser l'accord signé le 24 février 2015.

Compte tenu des changements de la structure et de la gouvernance d'Airbus, les négociations ont abouti au présent accord qui modifie l'Accord Comité d'Entreprise SE de 2015 et reflète le retour d'expérience depuis la création du Comité d'Entreprise SE en 2015.

1. Compétences générales

Le Comité d'Entreprise SE est compétent pour les questions concernant au moins deux pays situés dans le champ d'application géographique du présent accord et les deux Divisions ou Airbus et au moins une Division, alors que le Comité Européen de Division est compétent pour les questions concernant au moins deux pays situés dans le champ d'application géographique du présent accord et ladite Division.

Par conséquent, les sujets qui seront traités au Comité d'Entreprise SE ne figureront pas, en règle générale, à l'ordre du jour des Comités Européens de Division.

Toutefois, les Parties conviennent que les Comités Européens sont également compétents lorsqu'un projet, qui a un impact majeur sur les emplois, la santé, la sécurité ou les conditions de travail des salariés, ne concerne qu'un seul Pays et excède les responsabilités et compétences des organes de Direction dans ledit Pays.

Dans ce cas, le Comité Européen concerné peut prendre l'initiative de demander à la Direction Centrale d'organiser une réunion d'information afin d'examiner le dossier et de formuler, s'il le souhaite, des propositions alternatives. Cette réunion doit se tenir dans les quinze jours qui suivent la demande du Comité Européen. Le Comité Européen peut envoyer ses propositions alternatives à la Direction Centrale ou à la Direction de la Division qui les transmet à la Direction locale et aux représentants du personnel impliqués dans la procédure nationale.

2. Champ d'application

Le présent accord s'applique à la Société Européenne Airbus (Airbus SE) ainsi qu'aux sociétés ou établissements de ses Divisions sur lesquels Airbus SE exerce une influence dominante et qui sont situés dans les pays de l'Espace Economique Européen (ci-après : les "Pays") conformément à l'article 1:2 de la loi des Pays-Bas du 17 mars 2005 et à l'article 2 (c) de la Directive Européenne 2001/86/CE.

Dans l'hypothèse où le Royaume-Uni ne ferait plus partie de l'Union Européenne ou de l'Espace Économique Européen et que la Directive SE ne serait plus applicable aux sociétés et aux salariés du Royaume-Uni, Airbus SE continuera de permettre aux salariés du Royaume-Uni d'être couverts par le présent accord et permettra la représentation du Royaume-Uni selon les dispositions du présent

accord. Aux fins du présent accord, le Royaume-Uni sera toujours considéré et désigné comme Pays au sens du présent accord.

TITRE I - Organisation et moyens de fonctionnement du Comité d'Entreprise SE et des Comités Européens de Division

3. Composition du Comité d'Entreprise SE et des Comités Européens de Division

3.1 Comités Européens de Division

Les Comités Européens de Division au niveau de chaque Division d'Airbus sont :

- Le Comité Européen de Division Airbus Helicopters ("ECAH")
- Le Comité Européen de Division Airbus Defence & Space ("ECADS")

Pour traiter exclusivement des sujets opérationnels d'Airbus Commercial Aircraft, une commission dédiée du Comité d'Entreprise SE (ci-après : la "Commission Airbus Commercial" ou "ACC") est créée selon les termes de l'article 15.2 ci-après, afin de garantir une information et un dialogue efficaces sur les questions transnationales d'Airbus Commercial Aircraft.

3.2 Principes de fixation du nombre de membres titulaires

Le nombre des membres titulaires pour chaque Pays représenté au sein du Comité d'Entreprise SE et des Comités Européens de Division est déterminé par application des règles ci-après :

°Au niveau du Comité d'Entreprise SE ou du Comité Européen d'une Division dont l'effectif est supérieur ou égal à 50 000 salariés :

- De 500 salariés (seuil minimal) jusqu'à 5% : 1 siège
- De 5,01% à 10% : 2 sièges
- De 10,01% à 20% : 3 sièges
- De 20,01% à 35% : 4 sièges
- De 35,01% à 50% et au-delà : 6 sièges

°Au niveau du Comité Européen d'une Division dont l'effectif est supérieur ou égal à 25 000 salariés et inférieur à 50 000 :

- De 250 salariés (seuil minimal) jusqu'à 5% : 1 siège
- De 5,01% à 15% : 2 sièges
- De 15,01% à 25% : 3 sièges

- De 25,01% à 35% : 4 sièges
- De 35,01% à 45% : 5 sièges
- Au-delà de 45,01% : 6 sièges

°Au niveau du Comité Européen d'une Division dont l'effectif est inférieur à 25 000 salariés :

- De 150 salariés (seuil minimal) jusqu'à 10% : 1 siège
- De 10,01% à 20% : 2 sièges
- De 20,01% à 30% : 3 sièges
- De 30,01% à 40% : 4 sièges
- De 40,01% à 50% : 5 sièges
- Au-delà de 50,01% : 6 sièges

Pour toutes les dispositions du présent accord, la notion d'effectif s'entend des salariés du groupe titulaires d'un contrat de travail dans les sociétés situées dans le champ d'application de l'accord.

Si un Pays franchit l'un des seuils mentionnés à l'article 3.2, il obtient immédiatement un siège dans l'organe correspondant.

En outre, un membre non officiel et sans droit de vote peut être désigné par IndustriAll Europe en vue de participer aux réunions et aux réunions préparatoires du Comité d'Entreprise SE. Les détails de sa désignation sont précisés dans le règlement intérieur.

Ce membre n'est pas pris en compte pour le calcul du plafond de la délégation du personnel.

3.3 Règles applicables pour la désignation des membres

Le ou les sièges sont alloués conformément :

- Aux règles ou usages nationaux applicables. En l'absence de tels règles ou usages, l'allocation des sièges sera effectuée conformément aux règles nationales applicables à la désignation des membres du GSN, sauf en cas de consensus entre les représentants des salariés du Pays concerné.

Toutes les divisions et activités du groupe sont représentées au Comité d'Entreprise SE soit par un membre titulaire du Comité d'Entreprise SE, soit par un suppléant.

- Le Comité d'Entreprise SE s'engage à respecter, dans toute la mesure du

possible, le principe d'égalité entre les sexes pour la désignation de ses membres titulaires et suppléants. Cet effort devrait également se refléter dans la composition des Bureaux et des différents groupes de travail.

Les noms des membres élus ou désignés sont communiqués par écrit à la Direction Centrale des Relations Sociales ou à la Direction des Relations Sociales de la Division concernée, dans un délai d'un mois suivant leur élection ou leur désignation.

3.4 Evolution des effectifs

Au plus tard deux semaines avant la première réunion ordinaire de l'année du SE-WC, la Direction Centrale des Relations Sociales communique au Comité d'Entreprise SE et aux Comités Européens de Division, les effectifs du groupe ou de la Division par Pays arrêtés au 31 décembre de l'année précédente.

En cas d'augmentation ou de réduction d'au moins 15 pour cent des effectifs globaux du groupe ou de la Division, la Direction Centrale et le Comité Européen concernés entament des discussions en vue de définir le nombre approprié de sièges et d'ajuster le nombre de sièges au 1^{er} avril de l'année considérée.

Toute évolution éventuelle de 5 à 15 pour cent des effectifs implique une modification du nombre de sièges qui prend effet dès le début du mandat suivant.

En cas de réduction des effectifs du groupe ou d'une Division dans un Pays représenté au sein des Comités Européens, soit en dessous des seuils fixés à l'article 3.2 soit par perte d'une ou plusieurs tranche(s) d'effectifs prévue(s) au même article, le nombre de sièges du Pays considéré sera réduit en conséquence.

Lorsque la délégation nationale du Pays concerné par la réduction d'effectifs comporte plusieurs sièges, le choix du ou des représentants sortants s'effectuera en fonction de la loi ou des usages en vigueur dans ledit Pays.

Dans le cas où Airbus cesserait d'opérer dans un Pays donné, tel que mentionné à l'article 2, la perte du ou des sièges entrera en vigueur avec effet immédiat.

3.5 Composition du Comité d'Entreprise SE et des Comités Européens de Division

Sur la base des principes fixés à l'article 3.2 et sur la base des effectifs au moment de la négociation du présent accord, le Comité d'Entreprise SE et les Comités Européens de Division sont composés ainsi qu'il suit ; leur composition sera, si nécessaire, adaptée pour tenir compte d'une éventuelle évolution des effectifs à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

A la date d'entrée en vigueur du présent accord, les nombres de membres respectifs sont :

Comité d'Entreprise SE :

France :	6
Allemagne :	6
Royaume-Uni :	2
Espagne :	3
Pologne :	1
Roumanie :	1
Total :	19

Comité Européen de la Division Airbus Defence & Space :

Allemagne :	5
France :	3
Espagne :	4
Royaume-Uni :	2
Pologne :	1
Finlande :	1
Total :	16

Comité Européen de la Division Airbus Helicopters :

France :	6
Allemagne :	4
Royaume-Uni :	1
Espagne :	1
Roumanie :	1
Irlande :	1
Total :	14

Afin d'assurer une transition en douceur d'ici le début du nouveau mandat en 2019, la Direction Centrale et le Comité d'Entreprise SE conviennent de l'attribution d'un siège supplémentaire respectif :

- au Royaume-Uni au Comité d'Entreprise SE (au total 3 au lieu de 2) ;
- à la France au Comité Européen de la Division Airbus Defence and Space (au total 4 au lieu de 3) ;
- aux Pays-Bas au Comité Européen de la Division Airbus Defence and Space (1 au lieu de 0).

L'attribution de ces trois sièges supplémentaires cessera à la fin du mandat actuel.

3.6 Modalités de désignation des membres titulaires et suppléants

Il y a autant de membres suppléants que de membres titulaires par Pays au sein de chaque Comité Européen.

Chaque membre titulaire et suppléant est élu ou désigné parmi les salariés des entreprises du groupe couvertes par le présent accord.

Ils sont désignés ou élus conformément aux dispositions de l'article 3.3.

La qualité de membre titulaire ou de suppléant se perd automatiquement sitôt que le salarié quitte le groupe. La Direction des Relations Sociales compétente est informée par écrit (lettre ou email) des nominations ou élections.

4. Plafonnement de la délégation du personnel

Afin de permettre un dialogue social efficace, l'application des règles définies à l'article 3.2 ne pourra pas conduire à dépasser les plafonds ci-dessous pour la délégation du personnel des Comités Européens :

- 27 membres pour le Comité d'Entreprise SE ;
- 25 membres pour le Comité Européen d'une Division dont l'effectif est supérieur ou égal à 50 000 salariés ;
- 21 membres pour le Comité Européen d'une Division dont l'effectif est supérieur ou égal à 25 000 salariés, et inférieur à 50 000 ;
- 17 membres pour le Comité Européen d'une Division dont l'effectif est inférieur à 25 000 salariés.

Lorsque l'évolution des effectifs du groupe ou d'une Division amène à dépasser les plafonds susmentionnés, la délégation du personnel est réduite en conséquence et le ou les Pays dont les effectifs sont les plus bas perdent un siège, de façon à ce que le plafond de la délégation du personnel soit à nouveau respecté. Cette disposition entre en vigueur au début du mandat suivant.

5. Durée du mandat

Le mandat des Comités Européens a une durée de quatre ans et court à compter du jour de la première réunion ordinaire.

Si l'un des membres titulaires se trouve dans l'incapacité d'achever son mandat (démission, décès, etc.), un nouveau membre ainsi que son suppléant sont élus ou désignés pour la durée du mandat restant à courir.

Si l'un des membres titulaires se trouve dans l'incapacité temporaire de participer à une réunion du Comité Européen, il est remplacé par un suppléant. La Direction des Relations Sociales en est informée par écrit.

6. Experts permanents

Le Comité d'Entreprise SE ainsi que chaque Comité Européen de Division peuvent être assistés par deux experts choisis pour leur expérience reconnue dans le domaine de l'aéronautique et/ou de l'espace et de la défense.

Les experts ainsi sélectionnés participent à toutes les réunions de leur Comité Européen et de leur Bureau en qualité de conseillers.

Ces experts ne sont pas pris en compte pour le calcul du plafond de la délégation du personnel. Ils sont désignés à l'occasion de la première réunion de leur Comité Européen.

Les Comités Européens communiquent les noms des deux experts à la Direction des Relations Sociales.

7. Présidence

Au début de chaque mandat, le Comité d'Entreprise SE élit parmi ses membres titulaires deux Présidents appartenant nécessairement à deux Pays différents.

L'un des deux Présidents doit être un salarié d'Airbus (c.-à-d. des entités et filiales d'Airbus Commercial Aircraft et non pas des deux divisions Airbus Defence & Space et Airbus Helicopters ou leurs filiales).

Les deux Présidents assurent la représentation légale du Comité d'Entreprise SE.

Ils sont chargés de préparer les réunions du SE-WC avec la Direction au cours des réunions préparatoires.

Les deux Présidents sont membres du Conseil d'Administration de la Fondation

Airbus où ils représentent les salariés.

Les Comités de Division élisent parmi leurs membres titulaires deux Présidents appartenant nécessairement à deux Pays différents.

Les deux Présidents sont chargés de préparer les réunions de leur Comité de Division avec la Direction au cours des réunions préparatoires.

Les Présidents assurent la représentation légale de leur Comité Européen de Division respectif.

Tous les Présidents sont élus pour la durée du mandat du Comité Européen tel que stipulé à l'article 5.

8. Bureau

8.1 Composition

Le Comité d'Entreprise SE élit parmi ses membres un Bureau composé des Présidents, ainsi que d'un représentant de chaque Pays représenté au sein du Comité d'Entreprise SE.

Le même nombre de membres suppléants est élu en vue de représenter les membres du Bureau en leur absence.

Tout comme les Présidents, les membres du Bureau sont élus pour la durée du mandat du Comité d'Entreprise SE.

8.2 Compétences

8.2.1 Préparation des réunions du Comité d'Entreprise SE

Le Bureau est chargé des questions administratives, en particulier de la préparation des réunions du Comité d'Entreprise SE et de la distribution de la documentation requise, ainsi que du suivi des activités du Comité d'Entreprise SE.

8.2.2 Coordination de l'information

Par dérogation aux règles standard, si, dans des circonstances exceptionnelles, l'urgence d'une affaire ne permet pas d'organiser une réunion plénière du Comité d'Entreprise SE, la Direction peut demander aux Présidents dudit Comité de convoquer une réunion du Bureau afin de pouvoir lui présenter des informations importantes. S'il apparaît un besoin d'informations supplémentaires, la Direction et les Présidents décident conjointement soit d'organiser une réunion extraordinaire, soit de renvoyer la question à la prochaine réunion ordinaire.

Les mêmes règles s'appliquent aux Comités Européens de Division.

8.2.3 Représentation du Comité d'Entreprise SE à l'Airbus Global Forum

Le Bureau fera partie des membres de l'Airbus Global Forum mis en place par la Direction d'Airbus SE le 17/10/2018.

8.3 Réunions et mode de fonctionnement

Le Bureau se réunit quatre fois par an (une fois par trimestre). Chaque réunion se déroule sur une journée, sans compter le temps de déplacement.

L'interprétation simultanée dans les langues des Pays participant à la réunion est assurée.

Chaque fois que cela apparaît utile, le Bureau travaille selon les modalités visées à l'article 17.

9. Règlement intérieur

Le Comité d'Entreprise SE ainsi que chaque Comité Européen de Division rédige son propre règlement intérieur dans les trois mois qui suivent sa mise en place. Le règlement intérieur sera transmis pour information à la Direction.

10. Réunions des Comités Européens avec la Direction

10.1 Nombre de réunions ordinaires

Le Comité d'Entreprise SE se réunit avec la Direction Centrale une fois par trimestre de l'année civile.

Les dates et ordres du jour de ces réunions sont établis conjointement par les Présidents et la Direction Centrale.

Le CEO et au moins un autre membre du Comité Exécutif d'Airbus participent à deux de ces réunions.

Chaque fois qu'un point de l'ordre du jour du Comité d'Entreprise SE le justifie, on favorisera la participation d'un membre du Comité Exécutif d'Airbus.

Les Comités de Division se réunissent quatre fois par an avec la Direction de la Division, selon une périodicité en principe trimestrielle. Le CEO de la Division participe à au moins deux de ces réunions.

10.2 Organisation des réunions ordinaires

Le calendrier des réunions annuelles du Comité d'Entreprise SE et des Comités Européens est établi conjointement en début d'année par la Direction des Relations Sociales compétente et les Présidents de chaque Comité Européen.

Sauf décision contraire de la Direction, les réunions se tiennent au siège social d'Airbus ou à celui de la Division.

Sauf en cas d'urgence, l'invitation et l'ordre du jour sont transmis par la Direction au moins cinq jours avant la réunion.

Les documents fournis par la Direction pour diffusion sont transmis dans toutes les langues au plus tard la veille de la réunion interne. Les documents sont transmis en anglais dès que possible, en principe cinq jours avant la réunion.

Les discussions font l'objet d'une traduction simultanée dans les langues des Pays participant à la réunion.

Les présentations de la Direction sont faites en anglais et peuvent, à titre exceptionnel, être faites via visioconférence.

Un relevé des décisions pouvant avoir été prises au cours d'une réunion sera établi sur la base d'un accord mutuel entre la Direction et les Présidents du Comité Européen.

11. Réunions extraordinaires

En cas de circonstances exceptionnelles, tant la Direction que les Comités Européens peuvent demander la convocation d'une réunion extraordinaire. Cette réunion extraordinaire se tiendra dans un délai défini conjointement.

12. Réunion du Comité d'Entreprise SE avec le Président du Conseil d'Administration

Si les circonstances le justifient, le Comité d'Entreprise SE peut demander à rencontrer le Président du Conseil d'Administration d'Airbus.

Dans ce cas, les Présidents du Comité d'Entreprise SE soumettent leur demande par écrit au Directeur des Ressources Humaines en indiquant les raisons et l'objet de cette requête ainsi que la composition de la délégation du personnel désireuse de rencontrer le Président du Conseil d'Administration.

La réunion se tiendra dans les 15 jours qui suivent la demande du Comité d'Entreprise SE, sauf refus motivé de la Direction Centrale, communiqué par écrit.

13. Réunions internes

Les Comités Européens tiennent cinq réunions internes par an.

Quatre de ces réunions se tiennent immédiatement avant ou après la réunion avec la Direction Centrale.

La date de la cinquième réunion interne est déterminée par les Présidents qui proposent le lieu de la réunion et le communiquent à la Direction pour information préalable au plus tard huit (8) jours avant la réunion.

Les arrangements logistiques nécessaires sont déterminés d'un commun accord par la Direction des Relations Sociales et les Comités Européens. Une interprétation simultanée est assurée dans les langues des Pays participant à la réunion.

Les Présidents de chaque Comité Européen peuvent se rencontrer si nécessaire, dans le respect de la politique de voyage de leur société.

14. Réunion annuelle interne de coordination

Les Présidents du Comité d'Entreprise SE peuvent inviter une fois par an les Présidents des autres Comités Européens de Division à une réunion de coordination des activités des différentes instances. Cette réunion se déroule au siège d'Airbus. La date de cette réunion est fixée selon les dispositions de l'article 10.2, paragraphe 1.

15. Groupe de travail spécifique

15.1 Groupe de travail ad hoc

Les Comités Européens et la Direction peuvent décider, d'un commun accord, de constituer un groupe de travail conjoint spécifique, chargé d'étudier un sujet méritant d'être approfondi.

La composition, la conduite, un soutien externe s'il est nécessaire en plus des dispositions de l'article 16, l'objet et la durée de fonctionnement de ce groupe de travail sont définis conjointement avant sa mise en place.

Des salariés d'Airbus non représentés au sein d'un Comité Européen peuvent être désignés comme membres d'un groupe de travail spécifique.

15.2 Commission Airbus Commercial Aircraft ("ACC")

Les conséquences opérationnelles de sujets spécifiques à Airbus Commercial Aircraft sont traitées dans le cadre de la Commission Airbus Commercial Aircraft/ACC.

L'ACC peut, en tant que de besoin, fournir une orientation au SE-WC. Afin de permettre une représentation équilibrée d'Airbus Commercial Aircraft, l'ACC est composée de salariés d'entités et/ou de filiales d'Airbus Commercial Aircraft représentant tous les pays où Airbus Commercial Aircraft opère, conformément à l'article 2 du présent accord (champ d'application).

En conséquence, le Comité d'Entreprise SE désigne jusqu'à 13 membres parmi ses membres, titulaires ou suppléants. Les experts permanents peuvent participer aux réunions sur invitation du Président de l'ACC.

L'ACC est composée comme suit :

France	4
Allemagne	4
Royaume-Uni	2
Espagne	2
Roumanie	1

et les Présidents du SE-WC.

En cas de variations significatives des effectifs des entités d'Airbus Commercial Aircraft et de leurs filiales, les Parties peuvent décider de se rencontrer pour décider d'un éventuel ajustement nécessaire de la répartition des sièges par Pays.

L'ACC sera mis en place au plus tard trois mois après la date d'entrée en vigueur du présent accord.

La durée du mandat est celle du mandat du Comité d'Entreprise SE.

L'ACC se réunit au moins deux fois par an avec la participation de membres du Comité Exécutif Opérationnel ("OEC").

En cas de circonstances exceptionnelles, la Direction et le SE-WC peuvent demander la convocation d'une réunion supplémentaire.

L'ACC est présidée par l'un des deux Présidents du Comité d'Entreprise SE visés à l'article 7.

Le Président prépare les réunions avec le soutien d'un membre de l'ACC.

Chaque fois que cela apparaît utile, l'ACC travaille selon les modalités visées à l'article 17.

16. Experts externes

a) Expert-comptable

Afin d'assurer une bonne compréhension des comptes consolidés d'Airbus SE, le Comité d'Entreprise SE peut se faire assister par un expert-comptable de son choix.

L'objet, le cahier des charges et la durée de la mission de l'expert sont définis par le Comité d'Entreprise SE. Le cahier des charges ainsi défini doit être :

- "pertinent", c.-à-d. directement lié à l'objet de la mission : une bonne compréhension des comptes annuels consolidés du groupe ;
- "raisonnable", c.-à-d. conforme aux normes et pratiques en vigueur dans le groupe et également adapté aux besoins de la mission.

Le cahier des charges, y compris la durée et les coûts prévisibles de la mission, est envoyé par le Comité d'Entreprise SE à la Direction Centrale. La Direction Centrale prend en charge le coût de la mission, sauf si celle-ci n'est ni pertinente, ni raisonnable, et communique sa réponse écrite dès que possible.

L'expert-comptable choisi par le Comité d'Entreprise SE devra également intervenir pour les Divisions.

La même règle s'applique aux Comités Européens de Division en vue d'assurer une bonne compréhension des résultats financiers annuels de leur Division respective.

b) Autres experts

Lorsque cela paraît justifié pour certains sujets spécifiques, le Comité d'Entreprise SE peut se faire assister par un expert de son choix.

Le Comité d'Entreprise SE rédige le cahier des charges de la mission, qui doit être "pertinente" et "raisonnable" conformément aux définitions susmentionnées. Il soumet ce cahier des charges à la Direction Centrale en mentionnant la durée et les coûts prévisibles de la mission.

La Direction Centrale prend en charge les coûts de la mission sauf si celle-ci n'est ni pertinente, ni raisonnable, et communique sa réponse écrite dès que possible.

Les mêmes règles s'appliquent aux Comités Européens de Division.

17. Modalités de fonctionnement

Chaque fois que cela apparaît utile, les Comités Européens ont recours aux technologies disponibles favorisant la collaboration et l'optimisation des coûts.

18. Formation

En accord avec les Présidents, les membres titulaires et suppléants du Comité d'Entreprise SE peuvent suivre la formation nécessaire en vue d'assurer le bon exercice de leur mandat de représentants au sein d'un environnement européen et ce, sans perte de rémunération.

Afin d'améliorer les échanges et la compréhension durant les réunions, les membres titulaires et suppléants des Comités Européens suivent des cours d'anglais, y compris au moyen d'outils de formation en ligne. Il est également possible d'organiser des formations pour tous les membres d'un Comité Européen.

Les modalités et moyens pour accomplir ces formations sont définis conjointement par la Direction Centrale des Relations Sociales et le Comité d'Entreprise SE.

La même règle s'applique aux Comités Européens de Division.

19. Coûts et décharge

19.1 Coûts

Les coûts résultant des activités des différentes instances régies par le présent accord sont pris en charge par Airbus SE ou par les Divisions dans la mesure où ces coûts sont nécessaires.

Cette règle s'applique par exemple aux coûts engendrés par les réunions, l'administration, les déplacements, les activités de formation ainsi qu'aux coûts du représentant d'IndustriAll Europe, aux coûts des experts externes et aux coûts des systèmes de communication / collaboration, dans le respect de la politique d'Airbus.

Les Présidents du SE-WC peuvent être autorisés par la Direction Centrale des Relations Sociales à engager certaines dépenses liées aux réunions internes ou à la préparation des réunions.

Dans ce cas, les Présidents du SE-WC agissent dans un souci de maîtrise des coûts.

La Direction Centrale des Relations Sociales permet à chaque Président de bénéficier du soutien d'un(e) assistant(e).

Les Présidents du SE-WC bénéficient du soutien d'un(e) assistant(e) supplémentaire afin de préparer/d'organiser les activités de l'ACC (cf. article 15.2) et des éventuels groupes de travail *ad hoc*.

19.2 Décharge

Les membres des instances prévues par le présent accord, y compris le représentant d'IndustriAll Europe et les experts permanents s'ils sont tous les deux salariés du groupe, sont déchargés de leurs obligations professionnelles afin de pouvoir s'acquitter autant que nécessaire de leurs tâches au sein de ces instances tout en continuant de percevoir l'intégralité de leur rémunération.

Cela vaut, par exemple, pour les réunions, leur préparation ou des activités de formation. Il n'y aura pas d'imputation de ce temps sur les crédits d'heures prévus par les règles nationales.

20. Droit d'accès individuel

Les membres et les experts permanents du Comité d'Entreprise SE ou des Comités Européens de Division disposent d'un droit individuel d'accès aux sites du groupe ou de la Division concernée.

Ils informent la Direction Centrale ou la Direction de la Division au plus tard huit jours avant la visite et en indiquent la raison. Ils sont également tenus de respecter les règles et protocoles de sécurité du site visité.

21. Protection des représentants du personnel

21.1 Principe

Pour la réalisation de leur mission, les membres des différentes instances régies par le présent accord bénéficient au minimum d'une protection et de garanties identiques à celles assurées aux représentants du personnel par la législation nationale et/ou les pratiques en vigueur au sein du Pays où ils sont employés.

21.2 Protection supplémentaire

Les membres (titulaires et suppléants) du Comité d'Entreprise SE et des Comités Européens de Division ne peuvent être licenciés pendant la durée de leur mandat ou durant une période d'un an suivant l'expiration de celui-ci, sauf en cas de motifs sérieux justifiant un licenciement sans préavis au regard de leur législation nationale.

Dans ce cas, ceci doit être préalablement communiqué par la Direction au

Bureau du Comité Européen. Ces explications fournies par la Direction sont soumises à une confidentialité absolue.

En outre, tout transfert susceptible d'entraîner la perte du mandat pour un membre ou un suppléant ne peut intervenir que si l'une des deux conditions suivantes est remplie :

- soit l'acceptation préalable du représentant du personnel concerné ou, à défaut, de son Comité Européen ou,
- soit lorsque le représentant du personnel fait partie d'une mesure de transfert collectif.

Les mesures de protection supplémentaires susmentionnées ne peuvent faire obstacle à l'application de la législation nationale si celle-ci est plus favorable. Aucun obstacle n'entravera la réalisation par les membres des instances européennes de leurs tâches et missions. Ils ne feront l'objet d'aucune discrimination et aucun avantage ne résultera de la réalisation de leurs activités. Cette règle s'applique également à leur évolution de carrière.

22. Comités nationaux

À la demande du Comité d'Entreprise SE et sous réserve de l'accord préalable de la Direction Centrale, un comité national est mis en place dans chaque Pays où au moins deux sociétés appartenant à différentes Divisions sont immatriculées.

Dans les mêmes conditions, un comité national peut également être mis en place dans un Pays où seule une Division est présente, lorsque la diversité et la complexité de ses activités exigent une coordination.

Les modalités de fonctionnement de chaque comité national sont définies par un accord entre la Direction des Relations Sociales et les représentants du personnel du Pays concerné. En cas de difficultés dans les discussions au niveau national, le Comité d'Entreprise SE peut solliciter la Direction Centrale pour faciliter ces discussions.

Chaque comité national est constitué de membres élus ou désignés conformément à la loi et/ou aux pratiques nationales en vigueur dans le Pays où ils sont employés. Tous les membres des comités nationaux doivent être des salariés de sociétés Airbus implantées dans le Pays concerné.

Titre II – Compétences des Comités Européens et Articulation des procédures

23. Information et consultation

23.1 Au niveau du groupe

23.1.1 Définition de l'information

Conformément à l'article 1 ci-dessus, le Comité d'Entreprise SE est tenu informé de tous les sujets ayant un caractère transnational, tels que définis ci-après à l'article 23.1.2. A cet effet, la Direction Centrale transmet au Comité d'Entreprise SE les informations pertinentes et en discute avec le Comité d'Entreprise SE dans un délai, avec un contenu et selon des modalités permettant à celui-ci d'évaluer les impacts possibles et, lorsque nécessaire, de se préparer à une consultation.

23.1.2 Sujets d'information

Le Comité d'Entreprise SE est informé des sujets ci-dessous :

- Structure de la SE et du groupe ;
- Situation économique et financière du groupe et la stratégie du groupe et des Divisions ;
- Perspectives d'évolution de l'activité, de la production et des ventes,
- Modification significative de l'organisation ;
- Fusion, relocalisation, réduction ou fermeture d'une société ou d'un établissement, ou de parties majeures de ces derniers ;
- Acquisitions et cessions de sociétés ou de parties de sociétés, ainsi que créations de sociétés ;
- Situation et perspectives d'évolution de l'emploi, ainsi que projets de licenciements collectifs ;
- Politique d'investissement et budget correspondant ;
- Introduction d'innovations substantielles dans les méthodes de travail ou les procédés de production, de plans de réduction des coûts et de rationalisation de grande ampleur ;
- Politiques d'Hygiène - Sécurité et conditions de travail ;
- Politiques de protection de l'environnement ;
- Politiques de protection des données des salariés ;
- Politiques en matière d'éthique et de conformité ;
- Politiques en matière de responsabilité et de développement durable (RSE).

Si nécessaire, la Direction Centrale et le Comité d'Entreprise SE peuvent décider d'un commun accord de compléter la liste de sujets énumérés ci-dessus. Toute modification supplémentaire de cette liste initiale fera l'objet d'une annexe au présent accord.

La Direction Centrale et le Comité d'Entreprise SE peuvent également décider d'un commun accord d'examiner, en tant que de besoin, une question non couverte par cette liste.

L'information sur la situation économique globale (à moyen et long terme) du groupe, des Divisions et des fonctions est présentée tous les deux (2) ans au cours d'une réunion ordinaire dédiée du Comité d'Entreprise SE appelée "Journées Stratégiques".

23.1.3 Transmission d'informations écrites

La Direction Centrale fournit au Comité d'Entreprise SE les documents nécessaires traduits dans les langues de tous les Pays représentés au Comité d'Entreprise SE. Elle transmet ces documents aux Présidents du Comité d'Entreprise SE au plus tard la veille de la réunion préparatoire précédant la réunion avec la Direction Centrale.

La dernière phrase du 4^{ème} alinéa de l'article 10.2 s'applique.

23.1.4 Définition de la consultation

Le Comité d'Entreprise SE doit être consulté sur tout sujet relevant de la liste définie ci-dessus à l'article 23.1.2, chaque fois que cela entraîne un impact transnational majeur sur l'intérêt des salariés en termes d'emploi, de santé, de sécurité ou de conditions de travail.

La consultation signifie qu'un dialogue et des échanges de vues doivent avoir lieu entre la Direction Centrale et le Comité d'Entreprise SE, dans un délai, avec un contenu et selon des modalités tels que ce dernier puisse exprimer son avis sur les mesures proposées faisant l'objet de la consultation, dans le délai défini à l'article 24 du présent accord.

23.1.5 Transmission des documents pertinents

Les documents nécessaires à la consultation avec le Comité d'Entreprise SE doivent être transmis par la Direction Centrale selon les modalités décrites à l'article 23.1.3.

23.2 Mise en œuvre de mesures

Les mesures ne pourront être mises en œuvre qu'après conclusion en bonne et due forme de la procédure d'information/consultation prévue par le présent accord.

23.3 Au niveau de la Division

Les Comités Européens de Division disposent, au niveau de leur périmètre, des mêmes compétences en matière d'information et de consultation que le Comité d'Entreprise SE.

Les règles définies aux articles 23.1 et 23.2 leur sont pleinement applicables, à l'exception du dernier alinéa de l'article 23.1.2.

24. Organisation de la procédure d'information et de consultation

Lorsqu'un projet de la Direction requiert une procédure d'information et de consultation des représentants du personnel, celle-ci débute obligatoirement au niveau européen, préalablement à toute procédure nationale.

Elle se déroule en deux phases distinctes d'information puis de consultation.

Chacune de ces phases comprend deux réunions du Comité d'Entreprise SE, sauf accord contraire entre la Direction et les Comités Européens en fonction de la complexité du projet et de son impact sur la situation économique et de l'emploi.

24.1. Procédure au niveau du groupe

24.1.1. Durée

Les Parties conviennent de privilégier la négociation comme moyen de déterminer la durée de la procédure, en fonction de la complexité du projet présenté. Par conséquent, les délais indiqués ci-après pour les phases d'information (article 24.1.2) et de consultation (article 24.1.3) sont considérés comme des délais de référence.

Les négociations entre la Direction Centrale et le Comité d'Entreprise SE s'ouvrent immédiatement après la première réunion de la phase d'information.

Si un accord n'est pas trouvé sur la durée de la procédure dans les 21 jours calendaires suivant cette première réunion d'information, les Parties conviennent que le délai de référence défini pour la phase de consultation (article 24.1.3) sera prolongé de moitié, c.-à-d. de 8 ("huit") jours supplémentaires.

Les Parties conviennent que ces délais de référence ou les durées définies d'un commun accord ne commencent à courir que si les conditions préalables pour chacune des phases sont remplies.

24.1.2 Phase d'information

- Première réunion d'information :

La Direction Centrale réunit le Comité d'Entreprise SE sitôt qu'elle est en mesure de présenter une vision d'ensemble du projet, permettant aux représentants du personnel d'en comprendre les différents aspects et d'en apprécier les conséquences possibles sur l'emploi ou sur la santé, la sécurité ou les conditions de travail des salariés.

- Recours à un expert externe

Lors de cette première réunion d'information, le Comité d'Entreprise SE a la possibilité recourir à un expert externe de son choix, qui l'assistera jusqu'à la fin de la procédure. A cet effet, le Comité d'Entreprise SE soumet à la Direction Centrale dans les 21 jours calendaires suivant cette première réunion, un cahier des charges précisant l'objet de l'expertise, le délai demandé par l'expert pour sa réalisation et le coût estimé de celle-ci. Dès réception de ce cahier des charges, la Direction Centrale engage une discussion avec le Comité d'Entreprise SE afin de se mettre d'accord sur le délai de réalisation de l'expertise. A défaut d'accord sur le délai de réalisation de l'expertise entre le Comité d'Entreprise SE et la Direction Centrale, la durée de celle-ci est limitée à 30 jours calendaires. La Direction Centrale prend en charge les coûts de l'expertise sous réserve que celle-ci soit "raisonnable et pertinente", conformément à l'article 16 supra.

- Rapport de l'expert

La mission de l'expert doit faire l'objet d'un rapport transmis simultanément au Comité d'Entreprise SE et à la Direction Centrale, conformément au calendrier défini par eux d'un commun accord, ou à l'issue de la période de 30 jours calendaires. Le Comité d'Entreprise SE et la Direction Centrale peuvent communiquer librement sur ce rapport, à l'intérieur de l'entreprise.

- Deuxième réunion d'information

30 jours calendaires après la remise du rapport d'expertise, la Direction Centrale organise une deuxième réunion d'information avec le Comité d'Entreprise SE. Au plus tard 5 jours avant cette réunion, le Comité d'Entreprise SE transmet à la Direction Centrale la liste des questions qu'il souhaite encore approfondir à la suite du rapport de l'expert, ainsi que ses éventuelles propositions alternatives. Afin de permettre au Comité d'Entreprise SE de préparer dans les meilleures conditions la liste de ses questions et ses propositions alternatives, celui-ci peut tenir une réunion interne préparatoire. La deuxième réunion d'information a pour objet de permettre à la Direction Centrale de répondre aux questions et aux propositions alternatives du Comité d'Entreprise SE. Un débat entre la Direction Centrale et les représentants du personnel a lieu sur ces différents points. La Direction Centrale confirme par écrit ses réponses aux propositions alternatives du Comité d'Entreprise SE dans les sept jours suivant la deuxième réunion d'information.

24.1.3 Phase de consultation

La phase de consultation comprend deux réunions distinctes, séparées par un délai minimum de 16 jours calendaires :

- Première réunion de la phase de consultation

La première réunion de la phase de consultation a lieu 21 jours après la réponse écrite de la Direction Centrale aux propositions alternatives du Comité d'Entreprise SE. Elle doit permettre aux représentants du personnel de clarifier si nécessaire le contenu de la réponse de la Direction Centrale ou, en cas de désaccord sur cette réponse, de soumettre éventuellement à la Direction Centrale de nouvelles propositions alternatives sur lesquelles un dernier débat s'engage, en vue de parvenir si possible à un compromis. Afin de permettre aux représentants du personnel de préparer cette réunion, le Comité d'Entreprise SE peut tenir une réunion interne préalable d'une journée. Lorsque de nouvelles propositions alternatives ont été exprimées par le Comité d'Entreprise SE, la Direction Centrale lui confirme par écrit sa position finale sur ces propositions, dans un délai maximum de sept jours après la première réunion de la phase de consultation.

- Deuxième réunion de la phase de consultation

La deuxième réunion de la phase de consultation a lieu au plus tôt 16 jours après la première réunion. Au cours de cette réunion, et au vu de la réponse écrite de la Direction Centrale, le Comité d'Entreprise SE formule son avis sur le projet qui lui a été présenté par la Direction Centrale. Une réunion interne préparatoire du Comité d'Entreprise SE est organisée la veille de la deuxième réunion.

24.2 Procédure au niveau de la Division

Lorsque le projet présenté par la Direction concerne au moins deux Pays dans une seule Division, la procédure se déroule au niveau de la Division concernée, conformément aux dispositions de l'article 24.1.

Dans le cas où le projet présenté par la Direction concerne les Divisions Airbus, les Présidents du SE-WC peuvent inviter les Présidents des Comités Européens de Division aux réunions internes correspondantes du Comité d'Entreprise SE ainsi qu'aux réunions d'information et de consultation correspondantes entre la Direction et le Comité d'Entreprise SE.

Lorsque les Comités Européens de Division décident de recourir à un expert dans le cadre de leur procédure, l'expert choisi sera nécessairement celui désigné par le Comité d'Entreprise SE.

24.3 Articulation des procédures au niveau européen et au niveau national

La procédure relative à un projet de la Direction débute obligatoirement au niveau européen (Comité d'Entreprise SE et/ou Comité Européen de Division), avant d'être lancée au niveau national.

Les procédures nationales dans les Pays concernés peuvent débuter dès le lendemain de la première réunion du Comité Européen dans le cadre de la phase d'information et se poursuivent ensuite conformément aux règles nationales et en parallèle de la procédure Européenne.

Cependant, les procédures nationales ne se termineront pas avant que le Comité d'Entreprise SE et/ou le(s) Comité(s) Européen(s) de Division aient exprimé leur avis sur le projet de la Direction.

Le présent accord ne porte en rien atteinte aux procédures nationales de représentation du personnel.

La conclusion de la procédure d'information et de consultation selon l'article 24 ne porte en rien atteinte aux droits des instances nationales de représentation du personnel.

Le résultat de la procédure d'information et de consultation du Comité d'Entreprise SE ne préjuge pas des procédures au niveau national.

25. Négociations transnationales

Indépendamment de leurs prérogatives en matière d'information et de consultation, les Comités Européens et la Direction peuvent décider d'un commun accord d'ouvrir des discussions préliminaires informelles, en vue de préparer une négociation transnationale au niveau du groupe ou de la Division et préalablement à la mise en place d'un Groupe Européen de Négociation (GEN), conformément à l'accord relatif aux négociations au niveau européen

daté du 28 septembre 2010.

Les propositions élaborées par le Comité Européen sont transmises au GEN préalablement à l'ouverture des négociations.

En cas d'avis divergents sur la transposition de cet accord, les mêmes dispositions que celles de l'article 28 concernant l'interprétation de l'accord s'appliquent.

26. Confidentialité

Conformément à l'article 1.4 de la loi des Pays-Bas du 17 mars 2005, les membres du Comité d'Entreprise SE sont tenus à une obligation de confidentialité.

Cette disposition s'applique également aux membres des Comités Européens de Division ainsi qu'aux experts permanents ou à tout autre membre externe.

Dans cette optique, soucieuses de préserver la confiance mutuelle sans laquelle il ne peut y avoir de dialogue social, les Parties définissent ci-après les règles qui régissent la confidentialité des informations auxquelles les participants ont accès lors des réunions des Comités Européens.

26.1 Obligation de confidentialité

Les membres des instances européennes régies par le présent accord, ainsi que d'autres participants externes, comme par exemples des experts, s'interdisent de divulguer ou d'utiliser des informations confidentielles de nature commerciale, technique ou propre à Airbus, dont ils auraient eu connaissance du fait de leur appartenance à une instance ou de leur participation à une réunion et dont la Direction aurait expressément signalé la nature confidentielle. Cette disposition demeure applicable après que l'intéressé n'est plus membre d'une instance donnée.

26.2 Degré de confidentialité

Le degré de confidentialité de l'information est spécifié par la Direction avant sa communication. Il existe deux degrés de confidentialité :

- Information hautement confidentielle

Toute information dont la divulgation pourrait porter un préjudice grave à l'image, aux intérêts économiques, industriels, commerciaux, ou à la compétitivité du groupe et de ses Divisions, est considérée comme hautement confidentielle.

Une information classée hautement confidentielle est destinée à l'usage exclusif des membres des Comités Européens et ne doit en aucun cas être

divulguée à l'intérieur ou à l'extérieur du groupe. Ce type d'information est généralement communiqué oralement ; dans les cas où un document est fourni, la Direction le récupère à la fin de la réunion.

- Information confidentielle

Toute information dont la divulgation à l'extérieur du groupe peut être jugée contraire à ses intérêts ou à ceux de ses Divisions est considérée comme confidentielle.

Une information classée confidentielle ne peut être divulguée à l'extérieur d'Airbus.

Toute information ne relevant pas de l'une des classifications susmentionnées ou pour laquelle la Direction n'a donné aucune indication n'est pas considérée comme confidentielle.

En devenant membres du Comité Européen, tous les représentants du personnel s'engagent à respecter les règles de confidentialité susmentionnées.

27. Ethique et Conformité

Les participants aux instances européennes régies par le présent accord respectent les Valeurs Airbus et ses politiques en matière d'Éthique et de Conformité.

28. Interprétation de l'accord

En cas de divergences d'opinion concernant l'interprétation du présent accord au sein d'Airbus SE ou d'une Division, il sera mis en place une commission composée de représentants des Directions des Relations Sociales d'Airbus SE et des Divisions, et d'une délégation de représentants du personnel dont la composition sera fixée par les Présidents du Comité d'Entreprise SE. Cette commission se réunira à la demande de l'une ou l'autre Partie dans les deux semaines suivant la demande.

À la fin de cette réunion, une interprétation devra être adoptée sur la base d'un consensus entre la délégation de l'employeur et la délégation des représentants du personnel. Cette interprétation sera formulée par écrit et envoyée à tous les participants pour approbation, dans les quinze jours suivant la réunion de la commission.

Une fois approuvée, cette interprétation sera portée à la connaissance des autres Comités Européens par la Direction Centrale.

29. Dispositions générales

Le présent accord se substitue à l'accord du 24 février 2015 relatif au Comité d'Entreprise SE et à ses Comités Européens dérivés de Division.

Le Comité Européen de Division Airbus sera dissout à la date d'entrée en vigueur du présent accord. Le mandat des membres dudit Comité prendra fin à cette même date.

Nonobstant les dispositions qui précèdent, il est entendu que les instruments suivants restent en vigueur :

- la Lettre d'Intention datée du 26 avril 2007 concernant la création possible d'un Comité d'Entreprise Mondial ;
- L'Accord Cadre International daté du 28 juin 2005 ;
- Les accords relatifs aux Comités Nationaux mis en place au titre de l'article 12 de l'accord relatif au Comité d'Entreprise Européen d'Airbus Group NV et à ses Comités dérivés, daté du 30 octobre 2008 ;
- L'accord concernant les négociations au niveau européen, daté du 28 septembre 2010 ;
- L'accord portant sur la mise en place d'un plan de "Success Sharing" au sein du Groupe, daté du 1^{er} juin 2011 ;
- L'accord portant sur l'harmonisation de la rémunération variable des Senior Managers au sein du Groupe Airbus, daté du 13 décembre 2016.

30. Implication des salariés des États membres de l'UE et/ou de l'EEE non représentés au sein des Comités Européens

Le Comité d'Entreprise SE d'Airbus SE informera les représentants du personnel des sociétés appartenant à Airbus SE des questions en lien avec les travaux du Comité d'Entreprise SE, en particulier sur le contenu et le résultat de la procédure d'information/consultation conduite en vertu du présent accord. A cette fin, le Comité d'Entreprise SE se verra attribuer les moyens dont il a besoin pour s'acquitter de sa tâche.

A ce titre, la Direction Centrale des Relations Sociales veillera à la circulation de l'information via les Responsables Pays concernés au plus tard d'ici la fin 2018.

Enfin, à l'occasion de la réunion du Comité d'Entreprise SE dédiée aux comptes annuels, chaque Pays non représenté au sein du Comité d'Entreprise SE désignera un délégué qui participera à la réunion préparatoire interne du Comité d'Entreprise SE. Sur invitation des Présidents, la Direction Centrale peut intervenir lors de cette réunion interne.

31. Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} novembre 2018 et est conclu pour une durée indéterminée.

32. Loi applicable

Le présent accord est régi par la loi des Pays-Bas.

33. Dispositions finales

33.1 Application de l'accord

La Direction Centrale veillera à l'application du présent accord dans les sociétés et établissements concernés. Dans l'hypothèse d'une violation de l'accord, le Comité d'Entreprise SE ou la Direction Centrale peuvent suspendre la procédure et saisir la justice. Les dispositions adoptées ont une force exécutoire.

33.2 Révision en cas de changement de législation ou de changement significatif de la structure du groupe

En cas de changement du cadre législatif ou réglementaire ou de changements significatifs dans les structures, la taille et les effectifs du groupe, qui porteraient atteinte à l'équilibre global du présent accord, la Direction Centrale et/ou le Comité d'Entreprise SE engageront des discussions sur l'opportunité d'ouvrir des négociations avec le Groupe Européen de Négociation selon les termes de l'article 25 en vue d'adapter l'accord en vigueur.

33.3 Modification/dénonciation de l'accord

La Direction Centrale et le Comité d'Entreprise SE peuvent décider conjointement à tout moment de renégocier le présent accord conformément aux dispositions de l'accord du 28 septembre 2010 relatif aux négociations au niveau européen.

De même, le présent accord peut être dénoncé à tout moment par la Direction Centrale ou le Comité d'Entreprise SE en application de son règlement intérieur, sous réserve du respect d'un préavis de six mois. La partie qui dénonce devra au même moment soumettre un nouveau projet d'accord en vue d'une renégociation qui se déroulera conformément à l'accord

susmentionné du 28 septembre 2010.

Si aucun accord ne peut être trouvé, la dénonciation est nulle et non avenue et, par conséquent, le présent accord reste en vigueur.