

ACCORD D'ENTREPRISE SUR LE MANDAT DE SUPPLÉANT DU REPRÉSENTANT SYNDICAL AUPRÈS DU COMITÉ D'ENTREPRISE LORS DES RÉUNIONS ORDINAIRES OU EXTRAORDINAIRES

EXPOSE DES MOTIFS

Considérant la mise en place d'un Comité d'Entreprise à la Fondation OVE ayant vocation à représenter l'ensemble des salariés réparti sur le territoire national, les organisations syndicales ont émis le souhait de pouvoir maintenir leur présence auprès du comité d'entreprise lors des réunions ordinaires ou extraordinaires, en pouvant faire face aux indisponibilités ou empêchements que pouvaient rencontrer leurs représentants au comité d'entreprise en particulier en cas d'éloignement.

1. Le mandat de suppléant du représentant syndical lors des séances ordinaires ou extraordinaires du comité d'entreprise

Les organisations syndicales qui ont légalement la faculté de désigner un représentant syndical titulaire avec voix consultative auprès du comité d'entreprise, ont la possibilité, auprès du comité d'entreprise de la Fondation OVE, de désigner un représentant syndical suppléant pour les séances ordinaires ou extraordinaires du comité.

Le mandat de représentant syndical suppléant consiste à ce qu'en cas d'empêchement pour quelque cause que ce soit du représentant syndical titulaire pour assister aux réunions ordinaires ou extraordinaires du comité d'entreprise, le représentant syndical suppléant assiste en lieu et place du titulaire à la réunion du comité d'entreprise.

Le représentant syndical suppléant auprès du comité d'entreprise doit présenter les mêmes conditions légales de désignation que le représentant syndical titulaire, et les organisations syndicales susceptibles de désigner ce représentant syndical suppléant doivent présenter les mêmes conditions légales que celles requises pour la désignation d'un représentant syndical auprès du comité d'entreprise.

A peine de nullité, la lettre de désignation par l'organisation syndicale du représentant syndical suppléant lors des séances ordinaires ou extraordinaires devra comporter nécessairement la mention du mandat de suppléant pour éviter toute confusion dans les désignations.

Le présent mandat de représentant syndical suppléant lors des réunions ordinaires ou extraordinaires du comité d'entreprise ne dispose d'aucun crédit d'heures particulier ni ne peut

conduire, même à la demande du représentant syndical titulaire, à ce que tout ou partie du crédit d'heures du titulaire soit utilisé.

Le représentant syndical suppléant lors des réunions du comité d'entreprise bénéficie de la même protection légale que le représentant syndical titulaire.

Le mandat de représentant syndical suppléant lors des réunions du comité n'est pas compatible avec un mandat de membre élu du même comité.

Le mandat de représentant syndical suppléant lors des séances ordinaires ou extraordinaires du comité d'entreprise est sans préjudice de la faculté pour les organisations syndicales de désigner un représentant syndical titulaire en remplacement.

Dans un tel cas de remplacement du représentant syndical titulaire, l'organisation syndicale n'est pas exonérée d'une désignation d'un autre représentant syndical titulaire selon les conditions et formes légales requises.

2. Convocations de l'employeur

Les convocations de l'employeur pour toutes les réunions ordinaires ou extraordinaires du Comité d'Entreprise sont adressées exclusivement au représentant syndical titulaire accompagnées de tous les documents nécessaires et l'ordre du jour.

Il revient au représentant syndical titulaire, ou à son organisation syndicale, de communiquer et de transmettre au représentant syndical suppléant qui assisterait à la réunion du comité tous les documents reçus de l'employeur.

La responsabilité de l'employeur ne pourra en aucun cas être recherchée au delà de la communication des convocations, ordre du jour ou documents auprès du représentant syndical titulaire.

Le temps de déplacement réalisé en dehors du temps de travail pour assister aux réunions du comité d'entreprise, comme le temps de la réunion elle-même, est un temps d'exécution d'une fonction représentative compté comme temps de travail effectif. Les frais de transport, de restauration voire d'hébergement sont à la charge de l'employeur selon les barèmes conventionnels en vigueur.

3. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend juridiquement effet le 1er jour du mois qui suit son agrément ministériel conformément aux dispositions de l'article L 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

4. Communication et publicité de l'accord

Le texte du présent accord une fois signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives à OVE ayant obtenu au moins 30% des voix au premier tour des élections du comité d'entreprise, revêtira un caractère majoritaire.

A l'expiration du délai d'opposition de 8 jours suivant sa signature et son caractère majoritaire, le présent accord sera déposé par la direction générale d'OVE en deux exemplaires à la DIRECCTE dont relève le siège social d'OVE et au conseil de prud'hommes de Lyon.

Il sera mis à disposition sur le blog RH de la direction générale pour information à l'ensemble des salariés.

5. Révision de l'accord

A la demande de la totalité des organisations syndicales signataires ou adhérentes, il pourra être convenu d'ouvrir une négociation de révision du présent accord dans les conditions prévues par les dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail. Cette négociation de révision sera systématiquement ouverte si la demande en est faite par l'Employeur.

6. Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires, dans les conditions légales, en respectant un préavis de trois mois.

Fait à Vaulx-En-Velin le 18 décembre 2014

LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES

Le syndicat CFDT
Le ou Les délégués syndicaux

L'EMPLOYEUR Pour la Fondation OVE

Le directeur général
Christian Berthuy

Le syndicat CGT
Le ou Les délégués syndicaux

Le syndicat SUD
Le ou Les délégués syndicaux