

# **Droit syndical**

## **Adecco Travail Temporaire**

**22/05/2001**

**Révision de l'accord du 22 août 1995**

C'est compte tenu des dispositions légales et conventionnelles régissant l'exercice du droit syndical dans le travail temporaire que les parties signataires conviennent de la nécessité du présent accord.

Les parties signataires rappellent la nécessité d'adapter les modalités d'organisation de la représentation syndicale et de l'exercice du mandat de délégué syndical au statut juridique des collaborateurs intérimaires ainsi qu'aux conditions propres à l'activité de l'entreprise.

De plus, les parties signataires soulignent le droit des collaborateurs intérimaires et permanents comme celui d'Adecco en tant qu'employeur à la liberté d'opinion, la liberté de s'associer pour la défense collective des intérêts afférents à leur situation respective ainsi que celui d'adhérer à un syndicat de leur choix.

Les parties signataires rappellent que, conformément à l'article L122-45 du code du travail, Adecco s'interdit de prendre en considération pour quiconque, dans les relations de travail, les origines, le sexe, les mœurs, la situation de famille, l'appartenance à une ethnique, une nation ou une race, les opinions politiques ou philosophiques, les activités syndicales ou mutualistes, les convictions religieuses et, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail, l'état de santé ou le handicap.

## **1. Champ d'application**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des établissements d'Adecco Travail Temporaire (Adecco dans le texte).

## **2. Adhésion, durée, dénonciation et révision**

### **2. 1. Adhésion**

Toute organisation syndicale salariale représentative dans l'entreprise, au sens de l'article L132.2 du code du travail, peut adhérer au présent accord dans les conditions fixées par la loi. L'adhésion prend effet au jour de dépôt par l'organisation concernée, à la Direction Départementale du Travail de Villeurbanne, de la déclaration d'adhésion envoyée par lettre recommandée avec accusé de réception à toutes les parties signataires.

### **2. 2. Durée – Dénonciation**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, chacune des parties signataires ayant la possibilité de le dénoncer en tout ou partie, avec préavis de trois mois, par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires salariés ou de l'employeur, tout ou partie de l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de tout ou partie de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut pendant une durée de six mois à compter de l'expiration du délai de préavis.

Durant cette hypothèse, une négociation doit s'engager à la demande de l'une des parties intéressées, dans les deux mois à compter de la réception de l'avis de dénonciation.

### **2. 3. Révision**

Le présent accord est révisable à tout moment à la demande de l'une des parties signataires. Toute demande de révision doit être accompagnée d'un projet de texte et fera l'objet d'une négociation dans les deux mois qui suivent cette demande, le projet ne pouvant être, dans sa globalité, moins favorable que l'accord en cours.

### **3. Définition de l'établissement**

En l'absence de définition légale de la notion d'établissement distinct et afin de permettre une bonne adaptation des institutions aux réalités de l'entreprise les parties signataires ont discuté de la notion d'établissement applicable dans le domaine du présent accord à savoir les mandats syndicaux.

Il est prévu de discuter du périmètre applicable pour les délégués du personnel et les comités d'établissement ultérieurement.

Pour la représentation de chaque organisation syndicale, les parties ont retenu un périmètre national.

Chaque organisation syndicale pourra nommer 25 délégués syndicaux y compris les délégués syndicaux centraux sur la base de la répartition suivante : 8 par Direction Opérationnelle et 1 pour la Direction Siège en s'efforçant de respecter au mieux une parité homme / femme.

Ces derniers pourront être affectés par l'organisation syndicale, qui indiquera à la Direction des Ressources Humaines le périmètre géographique d'intervention dans le cadre de leur direction d'appartenance lors de leur nomination, sans chevauchement possible entre les périmètres des différents délégués syndicaux.

La Direction des Ressources Humaines informera les responsables hiérarchiques concernés de la nomination du délégué syndical susceptible d'intervenir dans leur zone d'activité.

Toute modification dans le périmètre d'intervention d'un délégué syndical nécessitera une information préalable par le délégué syndical central 1 semaine à l'avance par lettre recommandée avec accusé réception à la Direction des Ressources Humaines et à la Direction opérationnelle.

Conformément à la loi, chaque organisation qui a au moins deux délégués syndicaux pourra nommer un délégué syndical central (article L412-12) .

Les délégués syndicaux devront rendre compte de leur action directement auprès du délégué syndical central de l'organisation syndicale à laquelle ils appartiennent.

### **4. Calcul de l'effectif**

Il est rappelé que pour l'appréciation des conditions d'effectif, il est tenu compte, conformément à la loi, d'une part, des collaborateurs permanents (CDI et CDD) de l'entreprise ou de l'établissement, d'autre part des collaborateurs intérimaires qui ont été liés à elle ou lui par des contrats de travail temporaire pendant une durée totale d'au moins trois mois au cours de la dernière année civile.

## **5. Exercice du mandat**

L'exercice du mandat de délégué syndical détenu par des collaborateurs permanents est réglé par la loi du 28 octobre 1982.

En revanche, pour les collaborateurs intérimaires, la législation n'a pas réglé tous les problèmes d'application que pose la situation particulière résultant pour les délégués syndicaux, d'une part, du caractère intermittent des liens contractuels établis avec l'entreprise de travail temporaire, d'autre part, des contraintes spécifiques intervenant dans la détermination de l'offre de travail et les conditions d'exécution de celui-ci, du fait de l'existence d'un tiers, l'entreprise utilisatrice.

### **5.1. Organisation des heures de délégation**

Conformément aux dispositions et selon les modalités prévues à l'article L.412-20 du code du travail, chaque délégué syndical bénéficie d'un crédit d'heures de délégation pour l'exercice de sa fonction syndicale, fonction qui, dans cette limite, ne peut occasionner pour lui aucune perte de salaire.

#### **5.1.1. Cas du collaborateur permanent délégué syndical**

Adecco recherchera, après concertation avec l'intéressé, toute disposition en matière d'organisation du travail, pour éviter au délégué syndical, collaborateur permanent, de connaître une surcharge de travail excessive liée à ses absences pour l'exercice de son mandat.

Toute réorganisation de la charge de travail résultant de l'application de cette disposition ne pourra être considérée comme constitutive de discrimination ou d'entrave.

Le délégué syndical qui entend utiliser ses heures de délégation pendant le temps de travail, informe son responsable hiérarchique de son intention de s'absenter de son poste de travail et de la durée de cette absence.

L'information de son responsable hiérarchique doit être effectuée dès connaissance de l'absence prévue et dans la mesure du possible trois jours avant la prise effective des heures de délégation, afin que celui-ci puisse mettre en place l'organisation destinée à pallier cette absence sauf en cas d'urgence.

Pour informer son responsable hiérarchique, le délégué syndical devra remettre, préalablement à son absence, un bon de délégation précisant le jour, l'heure de départ et l'heure de retour si elle est connue. Au cas où cette dernière ne peut être précisée par le délégué syndical, il devra informer son responsable hiérarchique, dès qu'il le sait, de la reprise du cours de son activité.

Le crédit d'heures doit être pris en priorité sur le temps de travail.

Lorsque, par impossibilité, le délégué syndical collaborateur permanent est amené à prendre ses heures de délégation en dehors de l'horaire de travail de l'entreprise ou de l'établissement, les crédits d'heures de délégation, utilisées en dehors des heures de travail, sont majorées en temps de 20%, ces heures étant payées comme temps de travail au taux normal ou récupérées à l'identique sur les heures de travail, en accord avec son responsable hiérarchique.

### **5.1.2. Cas du collaborateur intérimaire délégué syndical**

Tenant compte, d'une part de la brièveté de la plupart des missions de travail temporaire et, d'autre part, du fait que le délégué syndical en mission exécute son travail dans une entreprise utilisatrice dans laquelle il n'est pas mandaté comme tel et afin de limiter les répercussions que son absence pourrait avoir sur le bon déroulement de sa mission, les parties conviennent des modalités ci-dessous :

- a) Quelle que soit la durée de la (ou des) mission(s) accomplie(s) au cours d'un mois civil, il est convenu que toute période de travail intervenant au cours de ce mois ouvre droit, pour les délégués syndicaux collaborateurs intérimaires à l'intégralité du crédit d'heures mensuel visé à l'article L.412-20 du code du travail.
  
- b) Un délégué syndical en mission, qui entend utiliser des heures de délégation pendant les heures de travail, informe son responsable hiérarchique, afin de lui permettre de prendre les dispositions nécessaires vis-à-vis de l'entreprise utilisatrice, de son intention de s'absenter de son poste de travail et de la durée de cette absence.

L'information de son responsable hiérarchique doit être effectuée dès connaissance de l'absence prévue et au plus tard trois jours avant la prise effective des heures de délégation sauf en cas d'urgence.

Pour ce faire, le délégué syndical devra remettre préalablement à l'absence un bon de délégation précisant le jour, l'heure de départ et l'heure de retour si elle est connue. Au cas où cette dernière ne peut être précisée par le délégué syndical, il devra informer son responsable hiérarchique, dès qu'il le sait, de la reprise du cours de sa mission.

Pour assurer le bon déroulement de la mission et prévenir des risques de difficultés dans les propositions de missions, les heures de délégation seront prises de préférence en dehors de l'exécution de la mission.

c) Les heures prises en dehors du temps de travail sont réputées utilisées conformément à leur objet.

En cas de litige, Adecco pourra contacter le délégué syndical central de l'organisation à laquelle appartient le délégué syndical concerné pour obtenir les éclaircissements nécessaires et régler au mieux le problème posé.

Elles sont payées à partir des bons de délégation remis par le délégué et rémunérées, en tout état de cause, comme des heures supplémentaires majorées au taux de 25% et rattachées au contrat en cours.

### **5.1.3. Bons de délégation**

Le délégué syndical devra remettre préalablement à son absence un bon de délégation dans les délais ci-dessus définis. Ce bon doit comporter obligatoirement l'heure de départ et si possible la durée prévue de l'absence. Cette remise préalable du bon est particulièrement importante notamment en cas d'accident.

Le paiement des heures aura lieu le 12 du mois suivant le mois de la prise effective des heures, sur remise d'un récapitulatif mensuel dûment complété dès le premier jour ouvrable du mois de paiement.

En cas de désaccord sur certaines des heures indiquées sur les bons de délégation, Adecco contactera le délégué syndical concerné et avisera, le cas échéant le délégué syndical central de l'organisation à laquelle appartient le délégué syndical, pour qu'une solution soit trouvée dans les plus brefs délais pour en assurer le paiement.

Un modèle de bon de délégation à remettre au responsable hiérarchique au moment de la prise des heures est en annexe. Le récapitulatif mensuel doit de même être remis au responsable hiérarchique en fin de mois (modèle en annexe).

## **5.2. Protection du mandat du collaborateur intérimaire délégué syndical**

Compte tenu de l'activité du travail temporaire, profession caractérisée par l'intermittence des liens contractuels ainsi que par le fait que l'entreprise de travail temporaire ne peut fournir du travail que dans la limite des demandes qui lui sont faites par les entreprises utilisatrices, Adecco veillera à garantir au titulaire du mandat que sa qualité de délégué syndical n'engendre pas de discrimination dans les propositions de missions qui lui sont faites.

### 5.2.1. Mise en œuvre de la garantie de non-discrimination

Un délégué syndical ne doit pas subir, du fait de son mandat, de discrimination dans les propositions de mission qui lui sont faites par Adecco.

Rappelons que l'absence de discrimination s'apprécie par rapport à l'activité du collaborateur intérimaire avant sa désignation, considéré comme "activité de référence" telle que définie dans l'accord national du 8 novembre 1984 modifié le 14 juin 1995 :

- L'activité de référence est définie, d'une part, par un taux d'activité apprécié en totalisant les missions effectuées par le salarié au cours de la période de 18 mois précédant sa désignation, telle que visée à l'article L.412-14 du code du travail, d'autre part, par les qualifications dans lesquelles le salarié a été détaché et par le périmètre à l'intérieur duquel il a effectué ses missions au cours de cette période, enfin par la répartition dans le temps des missions durant cette même période.
- L'activité du salarié, depuis qu'il a été désigné comme délégué, s'apprécie globalement en tenant compte des missions qu'il a effectuées dans sa qualification ou les qualifications les plus voisines et dans un périmètre de détachement habituel, ainsi que des missions auxquelles il n'a pas donné suite, qu'il a refusées ou abandonnées après période d'essai sans motif légitime, enfin de la répartition dans le temps des missions depuis sa désignation.
- Au cas où, postérieurement à sa désignation, le délégué syndical constaterait une détérioration significative de son activité par rapport à "l'activité de référence", l'une et l'autre étant définies comme ci-dessus, la direction de l'entreprise ou de l'établissement communiquera par écrit au délégué, sur sa demande, les éléments d'information, notamment l'évolution de l'activité de l'entreprise ou de l'établissement constatée entre temps, justifiant que cette détérioration ne résulte pas d'une discrimination.

S'il y a litige, la Direction des Ressources Humaines et le délégué syndical central de l'organisation à laquelle appartient le délégué syndical pourront se contacter, sur demande du délégué syndical concerné.

Pour la mise en œuvre de ces dispositions, le délégué syndical est considéré, au terme d'une mission, comme sollicitant une nouvelle mission et se tient prêt à accepter une mission proposée par Adecco, sauf s'il a informé par écrit celle-ci qu'il entend bénéficier d'une suspension provisoire des propositions de mission. Ces périodes, qui ne peuvent excéder trois mois, n'engendrent pas de crédit d'heures de délégation.



Dans le cas où le collaborateur intérimaire n'a pas informé Adecco par écrit d'une telle suspension et qu'il s'avère qu'il bénéficie d'un contrat de travail à temps complet dans une autre entreprise, il ne pourra prétendre au crédit d'heures de délégation pendant l'exécution de ce contrat. Une information sera faite au délégué syndical central.

Lorsque, sans motif légitime, un délégué syndical n'a pas donné suite ou a abandonné – après période d'essai – sa mission ou a refusé successivement trois propositions de mission répondant aux critères ci-dessus, faites en lettre simple ou recommandée (ou en cas de recommandé adressé par Adecco et non retiré ou non accepté par l'intéressé auprès de La Poste), il est réputé renoncer à son mandat. Il en ira de même pour le délégué syndical qui est salarié dans une autre entreprise au-delà de trois mois.

### **5.2.2. Périodes comprises entre deux missions**

Malgré la cessation du contrat de travail et sous réserve des périodes de suspension prévues ci-dessus et des dispositions relatives à l'extinction du mandat de délégué syndical, les périodes comprises entre deux missions n'interrompent pas l'exercice du mandat.

Lorsque le délégué n'a effectué aucune mission au cours du mois civil, il garde néanmoins le bénéfice de son crédit d'heures mensuel. Ces heures, réputées utilisées conformément à leur objet et sous réserve de l'article 5.1.3., sont payées sur bon de délégation et rémunérées au taux normal du salaire horaire du dernier contrat de mission auquel elles sont réputées rattachées.

### **5.3. Extinction du mandat**

Le mandat prend fin par décision de l'organisation syndicale qui a désigné le délégué ou à l'initiative de celui-ci.

Le délégué syndical collaborateur intérimaire est présumé ne plus vouloir conclure de nouveau contrat de travail temporaire avec Adecco et, par voie de conséquence, vouloir renoncer à son mandat dès lors qu'il n'a, de son fait, effectué aucune mission au cours d'une période de six mois, sous réserve des périodes de suspension visées au paragraphe 5.2.1.

Ces dispositions s'entendent sans préjudice de l'application de l'article L.412-18 du code du travail.

Toute cessation du contrat de mission pour faute grave conduira l'organisation syndicale à laquelle le délégué syndical concerné appartient à mettre fin, en principe, au mandat de ce dernier.

## **6. Fonctionnement des délégués syndicaux**

### **6.1. Fonctionnement du délégué syndical central**

Comme il peut être difficile d'utiliser un local syndical mis à disposition au lieu du siège social de l'entreprise, les parties conviennent, conformément à l'article 2.2 de l'accord national sur le droit syndical dans le travail temporaire, de remplacer celui-ci par le remboursement des frais supportés par l'organisation syndicale signataire.

A cette fin, il est alloué une subvention annuelle de 50 000 francs (7 622,45 euros), en remplacement des subventions précédentes, permettant de couvrir les frais de local, ainsi que les frais de fonctionnement et ceux occasionnés par les tâches du délégué syndical central.

Cette somme sera indexée chaque année à l'indice INSEE de l'augmentation du coût de la vie.

Ce forfait sera versé par moitié, en début de chaque semestre, à l'organisation signataire par virement ou par chèque sur demande expresse de celle-ci.

De plus, le délégué syndical central bénéficiera sur justificatif du remboursement d'un abonnement annuel SNCF France entière 2<sup>ème</sup> classe.

Compte tenu du rôle particulier du délégué syndical central au sein de la représentation syndicale, Adecco attribuera au délégué syndical central un complément d'heures, sauf s'il est à temps partiel au moment de sa nomination, lui permettant d'atteindre l'horaire en vigueur dans l'entreprise pour les collaborateurs à temps complet soit à la date de signature de l'accord, un maximum de 151,67 heures par mois.

Les délégués syndicaux centraux devront utiliser les bons de délégation conformément à l'article 5.1.3. pour permettre d'établir ce complément.

- **Pour un délégué syndical central intérimaire**, le taux horaire de référence pour ce complément sera le taux moyen des 1 014 dernières heures travaillées hors IFM et congés payés, précédant cette désignation ou, pour le délégué syndical central en place à la date de signature de l'accord, le taux moyen des 1 014 dernières heures travaillées hors IFM, congés payés, primes et indemnités liées à la mission précédant la signature de cet accord.  
Dans tous les cas, l'indemnité complémentaire est plafonnée sur la base du prorata horaire du plafond de la Sécurité Sociale.

L'indemnité complémentaire ainsi définie générera des congés payés (sans IFM) qui devront être pris obligatoirement sous forme de jours de congés.

Le délégué syndical central continuera à être rémunéré par l'agence à laquelle il est rattaché.

Le délégué syndical central intérimaire devra informer l'agence en début de mois de sa disponibilité pour accepter des propositions de missions, afin qu'il puisse conserver une employabilité sur le marché du travail.

- **Pour un délégué syndical central permanent**, compte tenu du rôle spécifique du délégué syndical central et pendant la durée de son mandat, sa rémunération sera calculée sur une base forfaitaire sans part variable, pouvant intégrer un complément d'heures lui permettant d'atteindre l'horaire en vigueur dans l'entreprise pour les collaborateurs à temps complet soit à la date de signature de l'accord, un maximum de 151,67 heures par mois.

Le montant du forfait mensuel pour un collaborateur à temps complet sera calculé à partir de la rémunération annuelle brute moyenne au titre des trois exercices précédant la nomination ; c'est à dire, pour chaque exercice, le salaire fixe et, ramenée au mois, la part variable liée à l'intéressement au titre dudit exercice sur son site de rattachement, hors primes, quelles qu'elles soient.

En fin d'année et selon les règles en vigueur dans l'entreprise, s'ajoutera la prime de fin d'année sur la base définie dans l'entreprise pour les personnes ayant un forfait.

Pour le cas où le délégué syndical central permanent d'une organisation syndicale ait été nommé comme délégué syndical central depuis plus de trois ans au moment de la signature du présent accord, le forfait de rémunération sera calculé à partir du montant le plus favorable entre la règle générale ci-dessus et ses conditions de rémunération en vigueur au moment de la signature du présent accord.

Dans tous les cas, la rémunération annuelle du délégué syndical central permanent est plafonnée à 1,25 fois le plafond annuel de la Sécurité Sociale, sans pouvoir, toutefois, être inférieure au minimum de la Convention Collective le concernant.

En cas d'extinction du mandat, et quelle qu'en soit la cause, le collaborateur permanent concerné retrouvera le système de rémunération antérieur à savoir un salaire fixe et une part variable définis selon la situation existante avant sa nomination en tant que délégué syndical central.

Le délégué syndical central permanent pourra maintenir son employabilité en conservant certaines activités dans son emploi et en suivant les formations appropriées proposées par l'entreprise.

## **6.2. Fonctionnement des délégués syndicaux d'établissement**

Conformément à l'accord national du 8 novembre 1984 modifié le 14 juin 1995, l'entreprise ou l'établissement qui serait dans l'impossibilité de mettre à disposition des sections syndicales les locaux visés aux articles L412-9 et L412-10 du code du travail, détermine, avec les délégués syndicaux ou à défaut avec l'un des membres des sections syndicales dûment mandaté par son organisation, les modalités permettant, en tant que de besoin, de remédier à cette difficulté, notamment pour la mise à disposition d'un local extérieur ou le remboursement des frais supportés par l'organisation syndicale pour cet objet, dans les conditions précisées avec le chef d'entreprise ou d'établissement.

Ainsi, en raison de ce qui est dit ci-dessus et compte tenu de la dispersion géographique possible des délégués syndicaux, chaque organisation syndicale représentative signataire percevra une subvention annuelle de 130 000 francs (19.818,37 euros), en remplacement des subventions précédentes, pour la représentation syndicale telle que définie à l'article 3. Dans le cas où il s'agirait d'une première ou d'une deuxième désignation par une organisation syndicale représentative, cette subvention s'élèvera alors à 10 000 francs (1 524,49 euros). Le montant de cette subvention sera indexé chaque année à l'indice INSEE de l'augmentation du coût de la vie.

Ce forfait sera versé par moitié, en début de chaque semestre (1<sup>er</sup> janvier – 1<sup>er</sup> juillet), à l'organisation syndicale représentative par virement ou par chèque sur demande expresse de celle-ci.

Au cas où, à ce jour, un local ou des locaux auraient été mis à disposition, les frais y afférents viendront en déduction desdites sommes ci-dessus définies.

## **6.3. Prise en charge des frais de déplacement**

Les frais de déplacements des délégués syndicaux salariés de l'entreprise, sont pris en charge lorsqu'ils correspondent à des réunions à l'initiative de l'entreprise, sur convocation de la Direction, telles que les négociations d'accords d'entreprise ou de protocoles d'accord pour les élections.

Le remboursement des frais par l'entreprise s'effectue selon les règles en vigueur dans l'entreprise rappelées ci-dessous

Chaque salarié est responsable des frais qu'il engage au nom de la société, la notion de maîtrise des frais devant rester un objectif prioritaire.

Les frais engagés devront respecter ces règles et seront remboursés sur présentation de la note de frais et des justificatifs complets originaux après contrôle. Les notes de frais devront être reçues au plus tard le 5 de chaque mois pour permettre leur paiement dans les meilleurs délais.

### **6.3.1. Frais d'hébergement et de repas**

Lorsque le lieu et les horaires de réunions et de transport le permettent, le collaborateur effectuera son déplacement dans la journée. Toutefois lorsque le lieu et les horaires de réunions et de transport ne le permettent pas, la prise en charge de l'hébergement est effectuée, Adecco se réservant le droit de vérifier ces éléments avant remboursement. Le remboursement est effectué selon les règles de plafonnement en vigueur dans l'entreprise.

En aucun cas, la facture ne peut être envoyée directement pour règlement à l'entreprise. La note doit être réglée sur place par le collaborateur pour un remboursement sur note de frais.

Les repas ne sont pris en charge que lorsque les horaires de réunions et de transport l'imposent

Dans ces cas-là, les montants des repas par personne sont remboursés au réel et ne doivent pas excéder les plafonds en vigueur dans l'entreprise. Les apéritifs ou dépenses de consommation ou autres dépenses anormales ne sont pas pris en charge par l'entreprise.

En aucun cas la facture ne peut être envoyée pour règlement à l'entreprise. La note doit être réglée sur place par le collaborateur pour un remboursement sur note de frais.

### **6.3.2. Frais de transport**

Dans tous les cas, le remboursement ne peut concerner que le trajet direct et sans détour entre le lieu de travail contractuel ou le domicile et le lieu de réunion prévu par l'entreprise.

Sauf raison explicite, l'utilisation des transports en commun (métro, bus, navettes aéroport...) est privilégiée lorsque disponibles. Les frais sont remboursés sur justificatifs précis.

Les trajets en train sont remboursés sur la base du ticket SNCF 2ème classe sur présentation des justificatifs sur note de frais.

L'utilisation d'un taxi peut s'entendre lorsqu'aucun autre moyen ne peut être utilisé.

Le justificatif des frais de taxi devra mentionner, outre le montant, le point de départ et d'arrivée ainsi que l'heure du déplacement.

Dans le cas où il n'y a pas d'autre moyen de transport possible, le collaborateur n'ayant pas d'indemnité véhicule pour sa fonction dans l'entreprise ou ne pouvant être véhiculé dans un véhicule société, sera indemnisé sur la base de l'indemnité par kilomètre conformément au barème prévu dans l'entreprise pour couvrir ses frais. Pour cela il devra produire l'attestation d'assurance automobile nécessaire et présenter une note de frais indiquant le lieu de départ et de destination ainsi que la distance correspondante.

De façon générale, l'avion, en classe économique uniquement, n'est autorisé que dans les cas où l'urgence de la situation ou la distance géographique le rendent incontournable.

L'utilisation de l'avion suppose une autorisation préalable de la Direction Opérationnelle ou de la Direction des Ressources Humaines sauf pour les cas prévus dans les règles de l'entreprise. La Direction de l'entreprise se réserve le droit de contrôler les temps de trajet correspondants avant de prendre en charge des frais.

## **7. Information syndicale**

### **7.1. Affichage**

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement, sur des panneaux réservés à cet usage, après transmission des documents à afficher à la Direction des Ressources Humaines.

Pour ce faire, dans chaque site de l'entreprise, un emplacement sera réservé aux communications des organisations syndicales.

En raison de la diversité des surfaces des locaux de la société, cet emplacement sera d'une dimension de 60 cm x 50 cm (apposition possible de 4 feuilles de 21 x 29,7 cm).

Cet emplacement sera facilement accessible à tous les collaborateurs de l'entreprise.

La Direction s'engage à demander, par note de service, aux responsables d'agences des différentes unités ci-dessus nommées, de déterminer cet emplacement. A cette note sera joint un document que les organisations signataires fourniront à l'entreprise, sur lequel seront précisées les coordonnées du délégué syndical central et l'indication de ses permanences.

## **7.2. Présentoir et note à destination des collaborateurs intérimaires**

De plus, en direction des collaborateurs intérimaires, un document mis à disposition dans les agences dans le présentoir de la CPPN-TT, rappellera les organisations composant celle-ci, avec leurs coordonnées (organisations de salariés et organisations d'employeurs) ainsi qu'un rappel de celles des mandats de chaque organisation syndicale présente dans l'entreprise avec les lieux, heures et dates des permanences.

Par avenant en date du 14 juin 1995 à l'accord national du 8 novembre 1984, les organisations syndicales signataires ont considéré que la mise à disposition de l'information syndicale dans des présentoirs agréés par la CPPN-TT installés dans les agences constituait l'une des modalités de la remise aux salariés de l'information syndicale prévue à l'article L412 -8 du code du travail.

Un modèle de la note d'information sera mis au point avec chaque organisation syndicale avant "bon à tirer".

Chaque organisation syndicale aura préalablement transmis à la Direction des Ressources Humaines de l'entreprise ce qu'elle veut faire figurer sur la note.

## **7.3. Diffusion de l'information syndicale**

Trois fois par an, la Direction des Ressources Humaines remettra au délégué syndical central de chaque organisation syndicale sur sa demande, un jeu d'étiquettes comportant les adresses de chaque site, pour l'envoi de son information syndicale destinée aux collaborateurs permanents et intérimaires de l'entreprise.

Les organisations syndicales s'engagent par avance à ce que leur communication ne comporte ni caractère diffamatoire, ni caractère injurieux.

Toute information diffusée, quel que soit le moyen, par une organisation syndicale, sera remise préalablement avec un délai suffisant à la Direction des Ressources Humaines de l'entreprise. Le délégué syndical central devra s'assurer, avant diffusion, de la prise de connaissance de l'information par Direction des Ressources Humaines.

## **7.4. Financement de l'information syndicale**

A ce titre, Adecco versera pour l'ensemble de l'information syndicale une enveloppe annuelle globale de 20 000 F (3 048,98 euros) à chaque organisation syndicale représentée dans l'entreprise par un délégué syndical central.

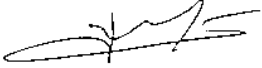
Cette somme sera versée sur demande du délégué syndical central au cours du mois de janvier de chaque année.

## 8. Application

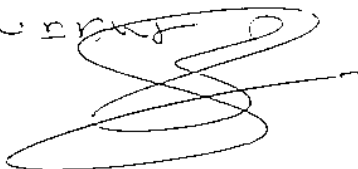
Le présent accord entrera en application à compter du 1<sup>er</sup> du mois suivant sa signature.

ANNEXES : bon de délégation et récapitulatif mensuel

Fait à Villeurbanne, le 20 Juillet 2001

La C.F.D.T. Bernard BOSSUT  


La C.G.T.

La C.G.O.F.O. J. Courroy  
  
Adecco T.T. 