

Accord supranational d'Information et de Consultation des Salarié(e)s du Groupe Thomas Cook

(Comité d'Entreprise Européen „ CEE“)

Préambule

Le présent Accord prévoit la mise en place d'un dialogue social au niveau européen entre la direction du groupe de l'entreprise et les représentants élus (ou nommés) des salariés des entreprises européennes du groupe Thomas Cook conformément aux directives relatives à la constitution d'un Comité d'Entreprise Européen.

Le développement du groupe Thomas Cook dans les pays européens ainsi que l'exploitation y afférents du marché européen implique des exigences différentes en termes de prestations de services touristiques, et ce d'une manière inhabituelle jusqu' alors dans un groupe intégré.

Pour ce faire ainsi que pour les changements permanents qui en découlent, une compréhension mutuelle entre l'entreprise et ses salarié(e)s s'impose. C'est ce qu'il convient de promouvoir au moyen de l'information et de la consultation d'une instance supranationale représentative des salarié(e)s, le Comité d'Entreprise Européen (les membres élu(e)s ou nommé(e)s et la direction du groupe mènent ensemble le dialogue fondé sur une confiance mutuelle.

Le présent Accord n'affecte pas les droits d'information et de consultation existants au niveau national.

1. Domaine d'application

Le CEE est la représentation supranationale des salarié(e)s de tout le Groupe dans les pays de l'Union Européenne, y compris des salariés titulaires d'un contrat de travail SAG/AMC et également le personnel au sol et navigant des compagnies aériennes. Il est représentant des salariés conformément à la directive de l'UE du 22.09.1994.

Il a été convenu qu'aucune autre instance européenne de salariés ne sera constituée mise à part le CEE, pouvant se prévaloir de droits au dialogue supranational avec la direction de l'entreprise. Au sens du présent Accord, font partie de Thomas Cook Group plc ainsi que toutes les entreprises de l'Union européenne contrôlées par le groupe la Thomas Cook AG dans l'UE. Les règles de présomption établies dans l'Art. 3 paragraphe 2 de la Directive du 22.09.1994 et de l'§ 6 paragraphe 2 EBRG sont en vigueur pour l'aptitude à exercer une influence dominante.

2. Devoirs du Comité d'Entreprise Européen

Le CEE est en charge de modifications organisationnelles substantielles, susceptible d'avoir un impacte européen pour des problèmes listés ci-dessous et concernant au moins deux entreprises ou sociétés domiciliées dans différents Etats membres.

- a) Une fois par an, le CEE obtient de la direction du groupe des informations complètes sur l'évolution commerciale et les perspectives du Groupe Thomas Cook.

/...

Portant notamment sur :

- La structure du groupe dans son ensemble;
- Les prévisions de développement commerciales et économique;
- Stratégie de la politique commerciale et économique;
- La situation de l'emploi et ses perspectives d'évolutions;
- Stratégies de la politique de l'emploi;
- Planification des investissements.
- Changements fondamentaux dans l'organisation.
- Délocalisations, fusions, scissions ou fermetures de pans important d'entreprise.

b) En cas de circonstances exceptionnelles ayant un impact considérable sur les intérêts des salariés, le CEE devra obtenir dans un délai raisonnable de la part de la direction du groupe des informations complètes avec les documents à l'appui.

Sont considérée notamment comme circonstances exceptionnelles

- le transfert et/ou la fermeture de sociétés, d'agences ou de parties substantielles d'entreprises ;
- des licenciements collectifs prévus.

L'information et la consultation ont lieu en temps utile, de telle sorte que le CEE ou un groupe de travail mis en place par ce dernier, puisse élaborer des avis consultatifs pouvant être intégrés dans la décision définitive de la direction du groupe.

Le CEE ne peut traiter en aucun cas de sujets relevant de la compétence exclusive de représentants des salariés au niveau national. En dérogation à cette clause, le CEE peut intervenir dès lors qu'il s'agit de deux pays ou plus et qu'aucun impact sur le personnel n'y soit associé. Dans ce cas, seuls les instances, seuls les instances de représentatives nationales concernées sont compétentes.

Les questions liées aux salaires ainsi que celles personnelles et d'appartenance politique sont également exclues.

3. Composition et affiliation

Le CEE est l'instance de représentation des salariés des sociétés du Groupe Thomas Cook conformément à la 1^{ère}, 2^{ème} et 3^{ème} phrase du présent Accord dans le champ d'application de la loi relative aux comités d'entreprise européens du 28 octobre 1996.

Chaque état membre dans lequel est domiciliée une société ou entreprise du Groupe Thomas Cook délègue un représentant des salariés au CEE, dès lors que plus de 150 salarié(e)s sont employés dans ce pays

Si le nombre de salarié(e)s dans un état membre est

- supérieur à 1500, mais inférieur à 3000, ce nombre est porté à 2
- supérieur à 3000, mais inférieur à 4000,

ce nombre est porté à 3

- supérieur à 4000, mais inférieur à 5000, ce nombre est porté à 4
- supérieur à 5000, mais inférieur à 6000, ce nombre est porté à 5
- à partir de 6000 salarié(e)s, ce nombre est porté à 6.

Dès lors qu'un pays délègue plus d'un représentant des salariés, il doit si possible, provenir d'entreprises ou de parties différentes de l'entreprises.

L'élection ou la nomination des représentants des pays se fait selon les lois en vigueur dans les différents pays. Pour chaque membre, un suppléant est élu ou nommé.

4. Durée du mandat

L'élection des délégués au CEE doit se faire dans tous les pays à un rythme quadriennal (base année civile 2006). L'objectif de cette mesure est de garantir une continuité pour les délégués. L'affiliation au CEE s'arrête quatre ans après l'élection et/ou la désignation du membre. Des réélections sont alors possibles.

Conformément aux réglementations applicables à leur élection et/ou désignation, les membres du CEE peuvent être révoqués par les représentant(e)s des salariés qui les ont élus (ou nommés) au Comité d'Entreprise Européen.

Lorsqu'un membre du CEE perd son mandat suite à une révocation ou suite à son départ de l'entreprise (respectivement du groupe d'entreprises), ou à la fin de la durée du mandat indiquée au paragraphe 1, son poste sera occupé par le suppléant élu ; si ce dernier se retire également, le pays d'origine du membre ayant perdu son mandat devra désigner un nouveau membre et un nouveau suppléant.

5. Coopération au sein du CEE

Le CEE élit un président et deux adjoints qui gèreront les activités du CEE dans le cadre du Secrétariat du CEE, une personne étant nommée en plus pour le secrétariat par la direction de l'entreprise.

Le président ou un de ses adjoints le cas échéant, représenteront le CEE tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du pays membre dans son intégralité.

Un règlement intérieur peut être établi en concertation entre tous les membres élus du CEE.

Le Groupe met à disposition du CEE tous les moyens nécessaires pour le bon fonctionnement de cette instance. Le CEE peut utiliser les services du secrétariat du Comité d'Entreprise au siège du groupe.

Tous les membres du CEE ont le droit d'obtenir des informations écrites du CEE en langue anglaise.

Après notification préalable auprès de la direction locale concernée, les membres du secrétariat du CEE ont un droit d'accès à toutes les entreprises sous le contrôle du Groupe.

Sur décision du CEE, des experts peuvent être consultés pour soutenir les travaux du CEE, dès lors que cela s'avère nécessaire dans l'accomplissement dans les règles des ses tâches. Le groupe s'acquittera des frais d'expertise dans le cadre des principes développés dans le droit du travail collectif allemand.

Les membres du CEE font rapport dans leurs pays d'origine des activités du CEE selon les usages nationaux. Le CEE peut également décider d'une information de portée supranationale.

Le CEE peut informer de ses activités dans les journaux d'entreprise et intranet existants et autres moyens appropriés de communications habituel du pays.

6. Séances

Le CEE se réunit au moins une fois par an. Il peut convoquer une deuxième réunion dans l'année. Toute autre réunion ne pourra être convoquée qu'avec l'approbation de la direction du groupe.

La date, le lieu et les sujets des réunions doivent être décidés en commun accord avec la direction du groupe. Les réunions doivent avoir lieu dans les pays de l'UE où tout simplement dans les locaux du groupe. Il convient si possible de tenir compte des aspects financiers dans le choix de la date et du lieu des réunions.

Au moins un représentant de la direction du groupe participera aux réunions.

Le secrétariat du CEE peut inviter des personnes à participer, dès lors que les coûts devant être encourus par le groupe n'excèdent pas plus de € 5.000 par an. Dans le souci de protéger les secrets commerciaux, les invités peuvent être exclus partiellement et/ou totalement des réunions sur demande du CEE et /ou de la direction du groupe.

Les réunions du CEE durent au maximum trois jours. Le CEE a le droit de rencontrer des représentants des salariés du pays hôte. Ces rencontres auront, de préférence, lieu pendant les jours de réunion.

Les résolutions du CEE sont adoptées à la majorité des voix des membres titulaires présents

La langue officielle est l'allemand. Si nécessaire, des interprètes simultanés seront mis à disposition.

Les documents écrits n'ont force de loi qu'en langue allemande.

7. Droit à la formation

Conformément au droit applicable de leurs pays, les membres ont le droit de participer à des séminaires de formation et de formation continue, dès lors que cela est nécessaire à l'exercice de leur activité. Ce droit est limité à quatre semaines sur une durée de quatre ans.

Cela s'applique notamment aux thèmes suivants :

- Tâches du CEE
- Droit du travail européen
- Connaissances de base en gestion commerciale.

Pour participer à de tels séminaires de formation, les membres du CEE doivent obtenir un accord préalable du CEE et/ou de leur représentation nationale selon le droit national applicable.

Lors du choix de la période de participation à un séminaire, il convient de tenir compte des impératifs de l'entreprise de l'employeur national ; il convient d'informer préalablement et en temps opportun l'employeur.

8. Frais

Le groupe supporte l'ensemble des coûts nécessaires aux travaux du CEE. Cela s'applique à la mise à disposition des moyens matériels, personnels et financiers.

La Thomas Cook AG prend en charge notamment les frais encourus pour l'organisation des réunions, les frais d'interprétation, d'hébergement et de restauration des membres du CEE.

Les frais de déplacement et de formation seront pris en charge par les entreprises du groupe déléguant le/leurs membre(s).

9. Protection des membres du CEE

Les membres du CEE sont protégés dans l'accomplissement de leurs fonctions de la même manière qu'ils le seraient et/ou sont au titre du droit applicable dans leurs pays d'origines en leur qualité de représentants des salariés.

Pour assumer leurs fonctions dans le cadre du présent Accord, les membres du CEE seront dispensés, dans la mesure requise, de l'exercice de leurs activités professionnelles, sans qu'il ne soit tenu compte d'éventuels contingents d'heures accordés pour les activités au sein des comités d'entreprises nationaux. Le versement de leurs salaires ne sera pas interrompu. Cela s'applique aux activités pendant et en dehors des horaires de travail réguliers des membres du CEE.

Les membres du CEE ne devront pas être entravés dans leurs activités, de même qu'ils ne devront pas être défavorisés ou favorisés.

10. Obligation de confidentialité

Les membres titulaires et les membres suppléants du CEE sont tenus de ne pas communiquer à des tiers les secrets commerciaux qui leur ont été communiqués dans le cadre de leur appartenance au CEE et qui ont été déclarés expressément comme étant soumis à une obligation de confidentialité par le patronat.

La présente clause s'applique également en cas de départ du CEE. Les experts et invités sont également soumis à cette obligation de confidentialité.

L'obligation de confidentialité ne s'applique pas à l'intérieur du CEE et vis-à-vis des représentants des salariés dans les entreprises qui sont eux aussi soumis à une obligation de confidentialité au titre du droit national applicable ; de même, vis-à-vis des représentant(e)s des salariés membres du conseil de surveillance de la Thomas-Cook AG.

11. Validité des droits nationaux

Le présent Accord n'affecte pas les autres droits des salarié(e)s et/ou de leurs représentants au titre du droit national applicable.

12. Durée de l'Accord

Le présent Accord entre en vigueur en mars 2008, Il peut être résilié après préavis de 6 mois à la fin d'une année civile et au plus tôt le 31.12.2010.

En cas de changements fondamentaux dans la structure de l'entreprise et/ou du nombre d'entreprises individuelles, des négociations seront entamées sur une adaptation en conséquence du présent Accord.

Thomas Cook Group plc
salariés

Pour les représentants des

Accord complémentaire à l'Accord supranational d'Information et de Consultation des Salarié(e)s du Groupe Thomas Cook

1. Un/ une représentant(e) syndical(e) d'Allemagne et de Grand-Bretagne participeront en tant qu'invités permanents du CEE et auront une fonction consultative. Ils sont désignés par le cercle de coordination européen des questions syndicales relatives au tourisme ETLC.
2. Les salariés travaillant dans l'exploitation aérienne en Allemagne conformément à § 117 de la BetrVG ont droit à un représentant au sein du CEE. Ce représentant aura l'un des cinq sièges prévu pour l'Allemagne.
3. Le présent accord est le résultat des négociations ayant fait suite à la fusion de Thomas Cook AG et de My Travel plc. Les deux comités d'entreprise européens ont convenu, comme prévu dans les accords de Thomas Cook AG et de My Travel plc., de transposer leurs accords dans le présent accord de Thomas Cook Group plc.. Pour cela, les organes des comités d'entreprise européens de Thomas Cook AG et de My Travel plc seront regroupés. En 2010, se tiendra dans les différents pays l'élection des délégués. Jusqu'à cette date, la répartition entre la direction de l'entreprise et le comité d'entreprise européen pour les différents pays fera l'objet de négociations et un accord correspondant sera conclu.

Oberursel, en mars 2008

Thomas Cook AG

Pour les représentants des salariés