

**Logistique Sports et Loisirs – Site de Saint Vulbas**

Allée des Peupliers – 01150 ST VULBAS - TEL : 04 74 46 24 00 – FAX : 04 74 46 24 04

**ACCORD RELATIF AU DROIT D'EXPRESSION DES SALAIRES AU SEIN DE  
L'ENTREPRISE  
LOGISTIQUE SPORTS ET LOISIRS**

Entre :

La Société LOGISTIQUE SPORTS ET LOISIRS, représentée par Monsieur Frédéric GRASSART, agissant en qualité des opérations logistiques

Et

La délégation suivante :

Confédération Française Démocratique du travail (CFDT) représentée par Monsieur Alain JOUAN

***Il a été décidé ce qui suit :***

**PREAMBULE :**

Conformément à la loi n° 82-689 du 4 août 1982 (art. L2281- et suivants du code du travail), pérennisée et généralisée par la loi n° 86-1 du 3 janvier 1986 : "les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu et l'organisation de leur travail ainsi que sur la définition et la mise en œuvre d'actions destinées à améliorer les conditions de travail dans l'entreprise".

Les questions concernant le statut, l'accord d'entreprise, les salaires, la durée du travail, n'entrent pas dans le cadre de la loi du 4 août 1982.

Le présent accord est régi par les dispositions légales et réglementaires en vigueur et par les textes ultérieurs les complétant ou les modifiant.

**Article 1 : Application à Logistique Sports et Loisirs**

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel, sans distinction de catégories professionnelles, de sexe, de nationalité.

Pour permettre l'expression directe de l'ensemble des salariés des établissements, en tant que membre de la collectivité de travail et lorsque le besoin se fera sentir, à l'initiative de la Direction ou des organisations syndicales et en concertation, ceux-ci seront invités à se réunir par équipe. Il est, par ailleurs, convenu que le thème de cette réunion sera conjointement décidé par la Direction et les organisations syndicales.

## Logistique Sports et Loisirs – Site de Saint Vulbas

Allée des Peupliers – 01150 ST VULBAS - TEL : 04 74 46 24 00 – FAX : 04 74 46 24 04

### Article 2 : Nature et portée du droit d'expression

- L'expression est directe : elle n'emprunte donc immédiatement ni la voie hiérarchique ni celle des représentants du personnel. En conséquence, les représentants du personnel qui participeront à des réunions d'expression le feront au même titre que les autres salariés de ces groupes.
- L'expression est collective. Chacun peut s'exprimer au sein du groupe au cours de la discussion qui intervient entre les membres de ce groupe.
- La loi du 3 janvier 1986 reconnaît au personnel d'encadrement un droit d'expression spécifique qui doit s'exercer concurremment avec sa participation au groupe auquel il est rattaché en raison de sa responsabilité hiérarchique (loi n°86-1, 3 janv 1986)

Le droit à l'expression est un droit qui, s'il s'inscrit dans un cadre collectif, reste individuel. Dans ce cadre-là, un salarié peut refuser de participer aux réunions.

Dans ce cas, le salarié en informe sa hiérarchie qui s'assurera de la sécurité des salariés éventuellement isolés. Le salarié reste sur le poste de travail et accomplit sa tâche habituelle.

### Article 3 : Mise en place

La direction se charge de garantir le bon fonctionnement de l'expression des salariés, en assurant :

- la convocation aux réunions (en concertation avec les organisations syndicales) ;
- la transmission des demandes, des propositions et éventuellement des avis des salariés se fera par les délégués syndicaux à la Direction ou directement à destination de la direction.
- la Direction apportera les réponses aux propositions et/ou suggestions aux différents interlocuteurs.
- le mode de transmission de ces réponses à l'ensemble des salariés sera adapté au sujet évoqué (affichage, mail, briefs, réunions d'information ...)

### Article 4 : Organisation des réunions

➤ **4.1 Si le besoin s'en fait sentir : Une réunion par équipe dans la limite de trois maximum par an d'une durée maximale d'une heure pour tenir compte des contraintes de production.**

- **Modalités** : elle aura lieu pendant les horaires de travail et dans les locaux de Logistique Sports et Loisirs. Le temps passé dans ces réunions sera payé comme temps de travail.
- **Convocation** : les salariés seront informés par affichage TV ou mail, de l'heure et du lieu de la réunion dans le respect d'un délai de trois jours maximum. La date de la réunion est fixée par la Direction en accord avec les organisations syndicales.

## Logistique Sports et Loisirs – Site de Saint Vulbas

Allée des Peupliers – 01150 ST VULBAS - TEL : 04 74 46 24 00 – FAX : 04 74 46 24 04

- **Réponses de la Direction** : La Direction donnera réponse aux questions émises par chaque groupe dans les meilleurs délais par affichage TV ou mail+ affichage tableau Direction.
- **Animation des réunions** : Un animateur par équipe sera désigné par son équipe, cela pourra se faire par rotation pour favoriser la libre expression.

### ➤ 4.2 : Organisation de groupes de travail

Au regard de la croissance de l'entreprise et de ses futurs projets, des groupes de travail avec des salariés volontaires seront mis en place afin d'inclure les idées et remarques des personnes issues du terrain qui sont les premières à être confrontées aux contraintes d'exploitation.

**Modalités** : une feuille d'inscription à ces groupes de travail sera affichée sur les panneaux d'affichage afin que tous les salariés puissent s'inscrire. Selon le projet en question, un nombre maximum de personnes sera décidé et la désignation des salariés se fera dans l'ordre des inscriptions. La direction se garde le droit d'annuler l'inscription d'un salarié afin de favoriser le droit d'expression à l'ensemble des salariés. Afin de favoriser la complémentarité des profils, la direction pourra amender la liste des volontaires par d'autres personnes.

- **Convocation** : les salariés seront informés par leur Responsable de service ou chef d'équipe du jour, de l'heure et du lieu de la réunion au minimum 1 jour avant la réunion. La date de la réunion est fixée par la Direction.

### Article 5 : Liberté d'expression

Dans le cadre du droit d'expression, les opinions émises ne pourront motiver une sanction, sous réserve du respect dû aux encadrants, à la direction et aux salariés en général. Tout propos discriminant, insultant feront l'objet d'une sanction définie dans le règlement intérieur. Tous les points de vue seront entendus sans qu'il soit fait de distinction entre les diverses catégories de salariés.

### Article 6 : Domaine d'intervention du droit d'expression

La loi cantonne le droit d'expression au contenu, aux conditions d'exercice et à l'organisation du travail. Il se donne pour objet la définition d'actions à mettre en œuvre pour améliorer les conditions de travail, l'organisation de l'activité et la qualité de la production de l'unité de travail. Le droit d'expression est centré sur la prestation de travail et son environnement.

### Article 7 : Information des représentants du personnel

Le CSE et les organisations syndicales représentatives auront communication des documents (comptes rendus et réponses) et des actions éventuellement engagées au moins une fois par an dans le premier trimestre de l'année N+1. Les réunions n'auront pas pour objet de se substituer dans ses questions à des sujets du CSE.

**Logistique Sports et Loisirs – Site de Saint Vulbas**

Allée des Peupliers – 01150 ST VULBAS - TEL : 04 74 46 24 00 – FAX : 04 74 46 24 04

**Article 8 : Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans.

**Article 9 : Date d'entrée en vigueur**

Le présent accord prendra effet à compter du jour qui suit son dépôt à la DIRECCTE, sous réserve qu'il n'ait pas fait l'objet d'une opposition motivée au sens de l'article L.2232-2 du Code du travail. Le délai d'opposition étant de huit jours à compter de la remise de l'accord aux délégués syndicaux remis en main propre contre décharge.

**Article 10 : Modalité de dépôt**

Le CSE a rendu son avis consultatif en date du 12 juin 2019.

Le présent accord sera déposé conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du Code du travail et par lettre recommandée, à :

- la DIRECCTE de Bourg en Bresse en deux exemplaires (dont un exemplaire électronique),
- au Conseil des Prud'hommes de Belley en un exemplaire.
- Par ailleurs : un exemplaire sera remis aux représentants des délégations syndicales, aux élus du CSE
- Un exemplaire sera porté à l'affichage sur les panneaux prévus à cet effet

**Article 11 – Révision**

Les dispositions du présent accord pourront être révisées en application de l'article L 2261-7 du Code du travail. La volonté de réviser devra être notifiée aux parties signataires par LRAR et s'accompagnera d'un projet de révision. L'avenant modificatif devra être déposé à la DIRECCTE dépositaire de l'accord initial et porté à la connaissance des salariés.

**Article 12 – dénonciation**

La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de l'accord. La durée de préavis qui doit précéder la dénonciation est de trois mois en application de l'article L 2261-9 du Code du travail.

En outre, en cas d'évolution législative ou conventionnelle susceptible de remettre en cause tout ou partie des dispositions du présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir à nouveau, dans un délai de six mois, après la publication de ces textes, afin d'adapter lesdites dispositions.

Fait à Saint Vulbas, le 13 juin 2019

Frédéric GRASSART  
Directeur des opérations logistiques

Alain JOUAN  
Délégué syndical CFDT