

VEREINBARUNGSPROTOKOLL ZUR GRÜNDUNG EINES EUROPÄISCHEN BETRIEBSRATS

ZWISCHEN DEN UNTERZEICHNENDEN:

CFI SAS, als maßgebliches Unternehmen betrachtet, Gesellschaftskapital: 59.680.334,00 €, eingetragen im Handelsregister (R.C.S.) von Paris unter der Nummer 83 036 216, Gesellschaftssitz: 31, rue de Lisbonne - 75008 PARIS, vertreten durch [REDACTED], Präsident, einerseits,

UND:

Den Mitgliedern der Sonderverhandlungsgruppe, bestehend aus:

Für Frankreich:

[REDACTED], Gewerkschaft FILPAC-CGT, Imprimerie Hérissé,
[REDACTED], Gewerkschaft FILPAC-CGT, Imprimerie Bussière,
[REDACTED], Gewerkschaft CFE-CGC, Bussière,

Für das Vereinigte Königreich

[REDACTED], Gewerkschaft AMICUS, Fulmar,
[REDACTED], Gewerkschaft AMICUS, Mackays of Chatham,

Für Deutschland

[REDACTED], Gewerkschaft VER.DI, Clausen & Bosse,
[REDACTED], Gewerkschaft VER.DI, Ebner & Spiegel

andererseits.

DL
GIP
OF
3/6
R.A.

R | P.F.
RD

VORBEMERKUNGEN

Europa ist der vorrangige Schauplatz der wirtschaftlichen Entwicklung der Unternehmensgruppe und zugleich die Region, in der sie ihren Willen zur Expansion auf der Grundlage der transnationalen Gesetze und Praktiken, insbesondere der EU-Richtlinie über die Europäischen Betriebsräte und ihre Umsetzung in die Gesetzgebungen der einzelnen EU-Länder (in Frankreich Gesetz Nr. 96-985 vom 12.11.1996), in die Tat umsetzen möchte.

In ihrem Streben nach einem Ausbau des sozialen Dialogs und einer verbesserten Information und Anhörung der Arbeitnehmer innerhalb der Unternehmensgruppe sowie ihrem Wunsch, über eine europäische Personalvertretungsinstanz zu verfügen, haben die Unternehmensleitung und die Mitglieder der Sonderverhandlungsgruppe beschlossen, einen Europäischen Betriebsrat einzurichten.

Die unterzeichnenden Parteien unterstreichen die deutlich abgegrenzte und komplementäre Rolle dieses neuen Forums des sozialen Dialogs, insofern als es die landesspezifischen Informations- und Beratungsinstanzen der Mitarbeiter nicht ersetzt.

Die vorliegende Vereinbarung dient dem Ziel, die Bedingungen des Aufbaus dieses Europäischen Betriebsrats festzulegen, insbesondere die Modalitäten des Meinungsaustauschs über Fragen, die aufgrund ihrer europäischen Tragweite eine globale Information der Mitarbeitervertreter erforderlich machen.

* * *

DL
apz / or
2. 11.

FR | *P.T*
RD

DIE PARTEIEN SIND ÜBEREINGEKOMMEN:

Artikel 1 Geltungsbereich

1.1 Wirkungskreis des Europäischen Betriebsrats

Der Geltungsbereich der vorliegenden Vereinbarung umfasst:

- CFI SAS, als maßgebliches Unternehmen im Sinne von Artikel L 439-1 des französischen Arbeitsgesetzbuches betrachtet;
- Die Geschäftseinheiten der Unternehmensgruppe, die im Hoheitsgebiet eines der Mitgliedstaaten der Europäischen Union angesiedelt sind, sofern sie im Sinne der Bestimmungen von Artikel L 439-1-II des Arbeitsgesetzbuches unmittelbar oder mittelbar von der CFI SAS kontrolliert werden (oder unter deren maßgeblichem Einfluss stehen).

Die Liste dieser Gesellschaften ist im Anhang (1) der vorliegenden Vereinbarung aufgeführt und wird im Bedarfsfall abgeändert.

1.2 Änderungen des Geltungsbereichs

Aus den Entwicklungen der Unternehmensgruppe resultierende Änderungen der Mitarbeitervertretung werden gemäß den Bestimmungen von Artikel 1.1 hinsichtlich des Geltungsbereichs vorgenommen.

Wenn eine Geschäftseinheit die Bedingungen für die Mitgliedschaft im Europäischen Betriebsrat nicht mehr erfüllt, wird sie umgehend aus dem Geltungsbereich der vorliegenden Vereinbarung ausgeschlossen und dies den Vertretungsinstanzen des Personals mitgeteilt.

1.3 Auswirkungen von Änderungen der Mitarbeiterzahlen

Alle zwei Jahre wird nach Ablauf der Amtszeit die Zusammensetzung des Europäischen Betriebsrats gemäß den Bestimmungen des Artikels 3.1 des vorliegenden Vertrags neu bestimmt.

Sollte die Unternehmensgruppe infolge einer Verringerung der Anzahl ihrer Mitarbeiter nicht mehr die für die Einrichtung eines Europäischen Betriebsrats vorgeschriebene Mindestzahl erreichen, so wird dieser Rat, außer im Falle einer anderslautenden Vereinbarung, aufgelöst.

Artikel 2 Befugnisse

Der Europäische Betriebsrat erhält Informationen mit dem Ziel eines Meinungsaustauschs und Dialogs, die ausschließlich Fragen von transnationaler Tragweite, d.h. die gesamte Unternehmensgruppe oder zumindest zwei, in verschiedenen Mitgliedstaaten der Europäischen Union oder des Europäischen Wirtschaftsraums angesiedelte Standorte der Unternehmensgruppe betreffen.

Fragen, die nur ein Land der Europäischen Union oder des Europäischen Wirtschaftsraums betreffen, werden nicht als Fragen transnationaler Tragweite wie oben beschrieben angesehen, auch wenn die Entscheidung von einer Unternehmensleitung ausgeht, die in einem anderen Mitgliedstaat angesiedelt ist.

Diese transnationalen Informationen, die ihm übermittelt werden, betreffen insbesondere:

- Die Zusammensetzung der Unternehmensgruppe innerhalb der Europäischen Union;
- Ihre wirtschaftliche und finanzielle Lage;
- Die zu erwartende Entwicklung ihrer Aktivitäten;
- Die Produktion und die Absätze;
- Die Beschäftigungslage und ihre zu erwartende Entwicklung;
- Investitionen;
- Signifikante Veränderungen hinsichtlich des Organisationsaufbaus, der Einführung neuer Arbeitsmethoden oder neuer Produktionsverfahren;
- Produktionsverlagerungen;
- Zusammenschlüsse und Übernahmen;
- Die Reduzierung der Größe oder die Schließung von Firmen, Einrichtungen oder von wichtigen Bestandteilen davon;
- Kollektive Entlassungen;
- Die Entwicklung der europäischen Gesetzgebung im Bereich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz.

Artikel 3 Zusammensetzung

3.1 Anzahl und Aufteilung der Sitze unter der Mitarbeitervertretern

Die Anzahl der Sitze der Mitarbeitervertretung im Europäischen Betriebsrat sowie ihre Aufteilung wird folgendermaßen bestimmt:

- Bestimmung eines Mitglieds für jeden Staat, in dem die Unternehmensgruppe mindestens 150 Angestellte beschäftigt,
- Zuweisung von zusätzlichen Sitzen nach folgendem Schlüssel:

DL 3/1
P.F. DP

1 P.F.
RT

- jeweils ein Vertreter für Staaten, in denen mindestens 20 % der Mitarbeiter beschäftigt sind,
- jeweils zwei Vertreter für Staaten, in denen mindestens 30 % der Mitarbeiter beschäftigt sind,
- jeweils drei Vertreter für Staaten, in denen mindestens 40 % der Mitarbeiter beschäftigt sind,
- jeweils vier Vertreter für Staaten, in denen mindestens 50 % der Mitarbeiter beschäftigt sind,
- jeweils fünf Vertreter für Staaten, in denen mindestens 60 % der Mitarbeiter beschäftigt sind,
- jeweils sechs Vertreter für Staaten, in denen mindestens 80 % der Mitarbeiter beschäftigt sind.

Zum Zeitpunkt der Gründung des Europäischen Betriebsrats umfasst die Mitarbeitervertretung insgesamt 9 Sitze, die folgendermaßen aufgeteilt sind:

- Frankreich: 3 Sitze
- Niederlande: 1 Sitz
- Deutschland: 2 Sitze
- Vereinigtes Königreich: 2 Sitze
- Tschechische Republik: 1 Sitz.

Was die Regeln für die Zuweisung der Sitze angeht, so werden die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats in Frankreich auf der Grundlage der Ergebnisse der letzten, dem Unterzeichnungsdatum der vorliegenden Vereinbarung vorausgehenden Wahlen von den Gewerkschaften unter ihren in den Betriebsrat der Firma (oder gegebenenfalls der Körperschaft) gewählten Mitgliedern oder ihren Vertretern in der Firma oder Unternehmensgruppe ernannt.

Für die anderen Staaten der Europäischen Union werden die in dem jeweiligen Land geltenden Regeln zu Grunde gelegt.

Die Parteien einigen sich darauf, dass die Ernennung der Mitglieder der britischen Arbeitnehmerdelegation für den Europäischen Betriebsrat in Form einer Nominierung durch die zuständigen gewerkschaftlichen Organisationen erfolgt.

Angesichts der geografischen Ansiedelung der Firmen der Unternehmensgruppe in den einzelnen Staaten und der Anzahl der Mitarbeiter am 30.09.07 setzt sich der Europäische Betriebsrat aus 11 Mitgliedern (Vertreter der Unternehmensleitung einschließlich) zusammen.

Die Mitarbeiter unter Vertrag, die in jeder der Gesellschaften des Konsolidierungskreises berücksichtigt werden, sind diejenigen, die am Ende des letzten Quartals, das der Unterzeichnung der Vereinbarung (für die erste Amtszeit) oder dem Tag des Ablaufs der Amtszeiten vorausgeht, erfasst werden.

In den Ländern, die über mehrere Sitze im Europäischen Betriebsrat verfügen, tragen die für die Ernennung seiner Mitglieder Verantwortlichen wenn möglich Sorge, die Repräsentativität der verschiedenen juristischen Personen bei der Zuteilung der Sitze zu berücksichtigen.

DL
CHP 3/01
P.A.

5

B | P.
R

3.2 Informationen über die Mitarbeitervertreter

Die Gewerkschaften oder Verantwortlichen der betroffenen europäischen Geschäftseinheiten teilen der Personalabteilung des Unternehmens die Namen ihrer Vertreter sowie die Geschäftseinheit, der sie angehören, und die Adresse, an die ihnen Einladungen und ggf. Unterlagen geschickt werden sollen, mit.

3.3 Dauer des Mandats, Ersetzen der Mitglieder

Die Mitarbeitervertreter werden für eine Zeitdauer von zwei Jahren ernannt.

Die Mitarbeitervertreter müssen dem Personal einer der Geschäftseinheiten der Unternehmensgruppe angehören; sie müssen belegen, dass sie das in dem jeweiligen Land für die Ausübung einer Mitarbeitervertretungsfunktion vorgeschriebene Dienstalter innerhalb ihrer Geschäftseinheit haben, und sie müssen gemäß den örtlichen Gepflogenheiten gewählt oder ernannt worden sein.

Nur wer innerhalb seiner Geschäftseinheit für ein so genanntes Ursprungsmandat ernannt oder gewählt wurde, kann Mitglied des Europäischen Betriebsrats werden. Sollte ein Mitglied des Europäischen Betriebsrats verhindert sein, beauftragt die Organisation, die ihn ernannt hat, einen anderen gewählten Vertreter, der den vorgenannten Kriterien entspricht, für die betreffende Sitzung damit, ihn zu vertreten.

Das Mandat eines Mitglieds endet automatisch:

- Wenn die Gesellschaft, der das Mitglied angehört, den Konsolidierungskreis der Unternehmensgruppe verlässt,
- Wenn das Mitglied nicht mehr bei der Gesellschaft, die der Unternehmensgruppe angehört, angestellt ist,
- Oder wenn es sein Wahl- bzw. Gewerkschaftsmandat verliert.

Der Verlust des Ursprungsmandats zieht automatisch und unabhängig von der Ursache dieses Verlusts das Ende des Mandats für den Europäischen Betriebsrat nach sich. In diesem Fall wird das ausscheidende Mitglied nach den in Artikel 3.1 beschriebenen Ernennungsregeln ersetzt.

3.4 Vertreter der Unternehmensleitung

Den Vorsitz des Europäischen Betriebsrats hat der Präsident von CFI SAS (oder sein Vertreter) inne.

Der Vorsitzende des Europäischen Betriebsrats kann je nach Tagesordnung von Verantwortlichen der Unternehmensgruppe begleitet werden.

Er wird diesbezüglich den Schriftführer des Europäischen Betriebsrats informieren.

DL
CRIP
3/12
R.G.
DP

VS

P.T

R

Artikel 4 Organisationsaufbau und Funktionsabläufe

4.1 Vorsitz

Vorsitzender des Betriebsrats ist der Präsident von CFI SAS oder sein Vertreter.

4.2 Schriftführungsbüro

Anlässlich seiner ersten Sitzung und anschließend bei jeder Erneuerung ernennt der Europäische Betriebsrat unter den Mitarbeitervertretern kraft Beschluss der Mehrheit seiner ordentlichen Mitglieder ein Schriftführungsbüro bestehend aus einem Schriftführer und einem stellvertretenden Schriftführer.

Der Präsident nimmt an der Abstimmung über diese Ernennungen nicht teil.

Im Fall der Stimmgleichheit bei der Wahl des Schriftführers hat der Vertreter der Gewerkschaft, welche die meisten Mitarbeiter innerhalb der Unternehmensgruppe vertritt, den Vorrang.

Im Fall der Verhinderung des Schriftführers und des stellvertretenden Schriftführers wird am Anfang der Sitzung durch die Mehrheit der anwesenden Mitglieder des Europäischen Betriebsrats ein Sitzungsschriftführer ernannt.

Das Schriftführungsbüro hat die Aufgabe, die Aktivitäten und die laufenden Angelegenheiten des Europäischen Betriebsrats zwischen den Sitzungen zu koordinieren und die Sitzungen vorzubereiten. Außerdem hat er die Aufgabe, die in Artikel 5-3 aufgeführten Gutachten zu bearbeiten, und zwar gemeinsam mit der Unternehmensleitung, soweit sie eine gemeinsame Entscheidung erfordern.

Das Schriftführungsbüro hat die Funktion eines permanenten Koordinators zwischen der Unternehmensleitung und den Mitgliedern des Europäischen Betriebsrats und vertritt dabei die Mitarbeiter in Fragen, die mit dem Funktionsablauf des Europäischen Betriebsrats zusammenhängen.

4.3 Büro

Das Büro setzt sich aus drei Mitgliedern des Europäischen Betriebsrats zusammen, darunter der Schriftführer und der stellvertretende Schriftführer.

Das dritte Mitglied des Büros wird von der Mehrheit der ordentlichen Mitglieder bei der ersten Sitzung des Europäischen Betriebsrats sowie bei jeder Neubesetzung bestimmt.

CHP
DL 3/2
2. d. DP

B | P.F.
RD

Die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats werden, wenn möglich, dafür Sorge tragen, dass der Schriftführer, der stellvertretende Schriftführer und das dritte Mitglied des Büros aus unterschiedlichen Ländern kommen und damit die drei wichtigsten Standorte der Unternehmensgruppe CPI im Rahmen des Geltungsbereichs der Vereinbarung repräsentieren. Im Falle des Ausscheidens eines Mitglieds des Büros im Laufe seiner Amtszeit wird dieses Mitglied ersetzt. Diese Ernennung muss, wie bei den anderen Mitgliedern des Büros, in der darauffolgenden Sitzung des Betriebsrats bestätigt werden.

Wenn das Büro in einer Frage angegangen wird, die einen Mitgliedstaat betrifft, der nicht in dieser begrenzten Instanz vertreten ist, kann diese für die Behandlung der besagten Frage erweitert und ein Vertreter des betreffenden Landes bei der Sitzung des Büros hinzugezogen werden.

4.4 Art der Sitzungen, Häufigkeit, Zeitdauer und Sitzungsort

4.4-1 Ordentliche Sitzungen

Der Europäische Betriebsrat tritt einmal im Jahr zusammen; Ort und Datum werden gemeinsam von der Unternehmensleitung und dem Schriftführer des Europäischen Betriebsrats bestimmt.

Die Dauer einer Plenarsitzung beträgt einen halben Tag.

Die Mitarbeitervertreter halten am Vortag der Plenarsitzung eine Vorbereitungssitzung ab und können am Nachmittag nach der Plenarsitzung erneut zusammentreffen, um sich über die angesprochenen Themen auszutauschen.

Da sich die Sitzungen über zwei Tage erstrecken, bleibt das Prinzip, dass zwei Übernachtungen notwendig sind, auch weiterhin gültig.

4.4-2 Außerordentliche Sitzungen

Im Falle außergewöhnlicher Umstände wie in Artikel 2 der vorliegenden Vereinbarung definiert, wird das Büro von der Unternehmensleitung so schnell wie möglich informiert. Daraufhin tritt das Büro zusammen, auf Initiative der Unternehmensleitung oder auf Antrag der Belegschaftvertreter.

Die Tagesordnung sowie die für eine Analyse der Situation notwendigen Informationen werden dem Büro von der Leitung der Unternehmensgruppe sieben Tage vor der Sitzung übermittelt. Das Büro tritt innerhalb von zwei Wochen nach dem Antrag zusammen.

Die Sitzung kann nicht auf die nationalen Verfahren einwirken.

4.5 Einladung, Tagesordnung und Sitzungsunterlagen

CPI
DLZ
PZ
R.H.
OP

P.F.
R.B.

Die Einladungen zu den ordentlichen Sitzungen werden vom Vorsitzenden des Europäischen Betriebsrats oder seinem Vertreter zugestellt.
 Die Tagesordnung dieser Sitzungen wird gemeinsam von dem Vorsitzenden und dem Schriftführer festgelegt und den Ratsmitgliedern mit sämtlichen zur Information des Europäischen Betriebsrats erforderlichen Unterlagen mindestens 15 Tage vor dem Sitzungsdatum zugestellt. Mangels Einvernehmens über den Inhalt der Tagesordnung wird diese vom Vorsitzenden festgelegt.
 Sämtliche Unterlagen werden in französischer, englischer und deutscher Sprache und/oder, falls erforderlich, in anderen Sprachen übersandt.

4.6 Zusammenfassendes Protokoll

Über die Sitzungen des Europäischen Betriebsrats wird ein zusammenfassendes Protokoll erstellt, in dem die wesentlichen behandelten Fragen festgehalten werden.

Dieses Protokoll wird dem Schriftführer von der Unternehmensleitung innerhalb des auf die Sitzung folgenden Monats zur Bestätigung übermittelt.

Der Schriftführer verfügt über eine Frist von einem Monat, um der Unternehmensleitung schriftlich Bemerkungen und / oder Änderungen, die er vorzunehmen wünscht, vorzulegen.

Das endgültige zusammenfassende Protokoll wird innerhalb des darauf folgenden Monats:

- zum einen jedem Mitglied des Europäischen Betriebsrats zugestellt,
- zum anderen sämtlichen Geschäftsleitungen der zum Wirkungskreis des Europäischen Betriebsrats gehörenden Geschäftseinheiten zugestellt, damit diese es sobald wie möglich den Mitarbeitervertretungsorganen zustellen können.

Das endgültige Protokoll wird bei der darauf folgenden Sitzung bestätigt, von dem Vorsitzenden und dem Schriftführer unterzeichnet und anschließend vom Schriftführungsbüro in den Gesellschaften und Geschäftseinheiten der Unternehmensgruppe verbreitet.

4.7 Vertraulichkeit und besonderer Schutz

Die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats sowie der / die Sachverständige(n), den / die sie heranziehen, haben eine permanente Verschwiegenheitspflicht hinsichtlich vertraulicher Informationen, die ihnen bereitgestellt werden.

Die Unternehmensleitung wird dafür Sorge tragen, dass nur die streng vertraulichen und als solche ausgewiesenen Informationen unter diese Verschwiegenheitspflicht fallen.

Diese Verpflichtung bleibt selbst nach Ende ihres Mandats bestehen, und zwar so lange, wie die betreffende Information vertraulich bleibt.

Die zum Europäischen Betriebsrat gehörenden Mitarbeitervertreter genießen den gleichen Schutz und haben die gleichen Rechte, die in dem Land gelten, in denen sie angestellt sind.

CHIP
 DL JP
 R. K. DP

R

P.F

R

Artikel 5 Ressourcen

5.1 Angerechnete Arbeitsstunden

Das Büro hat zur Ausübung seines Mandats vom Datum der Unterzeichnung der vorliegenden Vereinbarung an Anspruch auf Anrechnung von 200 Arbeitsstunden pro vollem Jahr: 100 Stunden für den Sekretär, 50 Stunden für jedes Mitglied des Büros.
Der stellvertretende Schriftführer wird, wenn er den Schriftführers während dessen Abwesenheit zu vertreten hat, von dem für diese Funktion bereitgestellten Stundenguthaben profitieren.

Die auf die Arbeitszeit anrechenbare Tätigkeit und die Zeit, die der Schriftführer und die Mitglieder des europäischen Betriebsrats auf Veranlassung des Arbeitgebers in Sitzungen verbringen, fällt unter die effektive Arbeitszeit und wird innerhalb der normalen Frist bezahlt.

Die Zeiten für die Anfahrt der betreffenden Vertreter zu diesen Sitzungen werden nach den jeweils geltenden nationalen Bestimmungen angerechnet.

5.2 Mittel

Alle Mitglieder verfügen über die zur Ausübung ihres Mandats erforderlichen Mittel für IT und Telekommunikation in Übereinstimmung mit den in ihren jeweiligen Ländern geltenden Regeln und Gepflogenheiten.

Der Europäische Betriebsrat verfügt über eine jährliche Übersetzungspauschale für die Kommunikation unter seinen Mitgliedern, die dem Preis von zehn Seiten in drei Sprachen entspricht, und zwar zusätzlich zu den Mitteln für Übersetzungen und Dolmetschen, die außerdem für die für seine Arbeit notwendigen Sitzungen vorgesehen sind.

5.3 Sachverständige

Die Unternehmensgruppe übernimmt die Ausgaben, die für die Ausübung des Auftrags eines als Beistand des Europäischen Betriebsrats herangezogenen Sachverständigen erforderlich sind, soweit sie das hierfür vorgesehene Budget von 7.000 € pro Jahr nicht überschreiten.

Dieser Sachverständige wird durch Stimmenmehrheit der Mitarbeitervertreter des Europäischen Betriebsrats ernannt und kann die Ergebnisse seiner Arbeit vor den Mitgliedern des Europäischen Betriebsrats darlegen.

5.4 Organisations- und Teilnahmekosten

Die Übernahme der Kosten für die Organisation, die Sitzungen, den Aufenthalt und die Reisen der Mitarbeitervertreter erfolgt nach folgenden Regeln:

- Kosten für die Organisation der Sitzungen: die Kosten für die materielle Organisation der Sitzungen übernimmt CFI SAS,

CHP

DL 3/1 DP
P.41.

10

| F
F

- Übersetzungskosten: die unmittelbar mit der Sitzung zusammenhängenden Übersetzungskosten übernimmt CFI SAS.
- Kosten für Reise und Aufenthalt: die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats haben Anspruch auf Erstattung ihrer zur Teilnahme an den Jahressitzungen, außerordentlichen Sitzungen und Vorbereitungssitzungen erforderlichen Reise-, Verpflegungs- und Unterkunftskosten, und zwar nach den in dem Land, in dem sie angestellt sind, geltenden Regeln;
- Praktische Modalitäten der Kostentübernahme: Reise- und Aufenthaltskosten werden nur nach Vorlage von Originalbelegen und -rechnungen erstattet.

Nach Ablauf einer Frist von zwei Monaten nach dem Datum der betroffenen Sitzung kann keine Ausgabenerstattung mehr beantragt werden.

Artikel 6 Geltungsdauer der Vereinbarung

Die vorliegende Vereinbarung wird für eine unbefristete Zeitdauer getroffen. Sie kann jederzeit vom Vorsitzenden der maßgeblichen Firma oder den unterzeichnenden Parteien mit der Mehrheit der Mitglieder des Europäischen Betriebsrats, die die Mitarbeiter vertreten, gekündigt werden, vorbehaltlich der Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten.

Die Aufkündigung wird den anderen Mitgliedern des Europäischen Betriebsrats schriftlich mitgeteilt und bei der Direction Départementale du Travail et de l'Emploi des Hauts-de-Seine (Arbeits- und Beschäftigungsbehörde des Départements Hauts-de-Seine) sowie der Geschäftsstelle des Conseil de Prud'hommes (paritätischen Arbeitsgerichts) von Boulogne-Billancourt hinterlegt.

Die vorliegende Vereinbarung kann von den unterzeichnenden Parteien abgeändert werden. Wenn die Parteien nichts Gegenteiliges vereinbaren, werden Änderungen der vorliegenden Vereinbarung in der Plenarsitzung des Europäischen Betriebsrats geprüft.

Die vorliegende Vereinbarung wird in die Sprache jedes Landes, das ein Mitglied vertritt, übersetzt.

Dennoch wird nur die in französischer Sprache verfasste Fassung von den Parteien als maßgebend betrachtet.

Die vorliegende Vereinbarung unterliegt französischem Recht.
Im Fall von Streitfällen werden französische Gerichte angerufen.

Die vorliegende Vereinbarung wird bei der Direction Départementale du Travail et de l'Emploi des Hauts-de-Seine (Arbeits- und Beschäftigungsbehörde des Départements Hauts-de-Seine) sowie der Geschäftsstelle des Conseil de Prud'hommes (paritätischen Arbeitsgerichts) von Boulogne-Billancourt hinterlegt.

DL 3/07
C.W.
R.H.
JP

11

RS | P.F.
RD