

ACCORD EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SALARIES AGES AU SEIN DE L'UNITE ECONOMIQUE ET SOCIALE NORAUTO

Entre les soussignés :

L'Unité Economique et Sociale NORAUTO, représentée par Monsieur Richard Kowalski, Directeur des Ressources Humaines, dûment mandaté à cet effet.

Et

Les Organisations Syndicales représentatives au sein de l'Unité Economique et Sociale (UES) NORAUTO, représentées par :

- Monsieur Sylvestre AISSI en qualité de Délégué Syndical Central CFDT
- Monsieur Alain MONPEURT en qualité de Délégué Syndical Central CFE-CGC
- Monsieur Patrick BAUDUIN en qualité de Délégué Syndical Central CFTC
- Monsieur Laurent DESPRES en qualité de Délégué Syndical Central CGT
- Monsieur Henry MULLER en qualité de Délégué Syndical Central FO.

Il est convenu ce qui suit :

PREAMBULE

La loi n°2008-1330 de financement de la sécurité sociale pour 2009, en son article 87, incite les entreprises françaises à adopter une gestion active des âges et à mieux intégrer les salariés âgés dans la gestion des ressources humaines par la mise en place d'accords et de plans d'actions en faveur des salariés âgés.

Dans ce cadre et considérant les spécificités des activités et des métiers exercés au sein de l'Unité Economique et Sociale Norauto (ci-après UES Norauto) ainsi que les orientations dégagées par la branche des Services de l'Automobile dont relève l'UES Norauto, le présent accord a pour objectif global de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés âgés.

L'accord a pour vocation de favoriser un vieillissement actif par la poursuite d'une activité professionnelle motivante, de renforcer le lien intergénérationnel et de valoriser les collaborateurs seniors en optimisant la mise en œuvre et la transmission de leurs compétences et expertise.

HN
BP
HN
M¹

En choisissant d'axer leurs efforts sur le maintien dans l'emploi, la Direction et les Partenaires Sociaux ont décidé de décliner cet objectif global en plusieurs dispositions favorables portant sur les domaines d'actions suivants :

- L'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles,
- Le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation,
- L'amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité
- La transmission des savoirs et le développement du tutorat,
- L'aménagement des fins de carrières et de la transition entre activité et retraite

Il est précisé que conformément au dispositif légal susmentionné, sont qualifiés de « salariés âgés » ou « seniors » au sens du présent accord, les salariés de plus de 55 ans.

Toutefois, afin de favoriser une gestion anticipée de l'évolution de carrière et dans la mesure où au sein de l'UES Norauto 11% des collaborateurs ont entre 45 et 55 ans (à la date de signature de cet accord), il est convenu que certaines dispositions du présent accord seront proposées aux salariés âgés d'au moins 45 ans.

En effet, conscients que les besoins peuvent différer selon l'âge, les signataires du présent accord décident de distinguer les actions prévues selon les tranches d'âges suivantes :

- 45 ans et plus,
- 50 à 55 ans,
- 55 ans jusqu'à la fin de carrière.

La composition de l'UES Norauto au jour de la conclusion du présent accord est indiquée en annexe.

Article 1 : OBJECTIF CHIFFRE GLOBAL DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI POUR LES SALARIES DE PLUS DE 55 ANS

Au regard du diagnostic réalisé au sein de l'UES Norauto sur l'âge moyen de cessation d'activité pour les 3 derniers exercices, il apparaît que l'âge moyen de cessation d'activité des plus de 55 ans, sous contrat à durée indéterminée, est de 59 ans et 1 mois.

A l'exclusion des départs à l'initiative du collaborateur (hors retraite), le présent accord a pour objectif de reculer l'âge moyen de cessation d'activité des plus de 55 ans pour parvenir à un âge moyen de 60 ans (âge minimum requis au jour de la signature de l'accord pour liquider sa pension de retraite) au terme des 3 ans de l'accord.

Ce chiffre intègre la notion de turn-over, les recrutements et ouvertures de centres.

Il convient de souligner que la détermination de cet objectif chiffré indique qu'il s'agit d'un objectif que Norauto a la volonté d'atteindre par la mise en œuvre des moyens prévus par le présent accord, compte tenu de l'environnement, notamment économique, de son UES.

HN BP
AN
2
M

Article 2 : ACTIONS

Parmi les différents domaines d'actions prévus par les textes, les parties signataires conviennent d'agir plus particulièrement dans les domaines suivants :

- L'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles
- Le développement des compétences et des qualifications et accès à la formation
- La transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat
- L'amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité
- L'aménagement des fins de carrières et de la transition entre activité et retraite.

Article 2.1 Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Action retenue :

Les entretiens professionnels dits de « seconde partie de carrière » permettant de faire le point, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emplois dans l'entreprise, sur les compétences, les besoins en formation, la situation et l'évolution professionnelle des collaborateurs, il est décidé de formaliser et de favoriser cet entretien pour les collaborateurs totalisant 2 années d'ancienneté et âgés de 45 ans et plus.

Dès 45 ans, le collaborateur se verra proposer un entretien de seconde partie de carrière. L'année de ses 50 ans, il lui sera proposé un nouvel entretien puis tous les 3 ans jusqu'à sa cessation d'activité.

En cas de circonstances exceptionnelles, un entretien supplémentaire pourra être demandé par le collaborateur.

Cet entretien sera réalisé en dehors du cadre hiérarchique et en toute confidentialité par le Responsable des Ressources Humaines Région ou par toute personne rattachée à la Direction des Ressources Humaines.

Au cours de cet entretien seront abordés :

- ⇒ la situation professionnelle du collaborateur et sa gestion de carrière,
- ⇒ l'éventuel aménagement des conditions d'emploi,
- ⇒ les souhaits de mobilité,
- ⇒ les éventuels besoins en formation notamment dans le cas d'une réorientation professionnelle,
- ⇒ information sur les droits d'accès à un bilan d'étape professionnel, à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation,
- ⇒ la participation éventuelle à des actions de tutorat permettant la transmission des connaissances et des savoir-faire.

Cet entretien peut permettre au collaborateur d'élaborer, en cohérence avec la stratégie de l'entreprise, un programme de formation personnalisé contribuant à la poursuite de son activité professionnelle et favorisant, le cas échéant, les perspectives d'évolution vers d'autres emplois.

BP
A7

M³

Une formation sur la conduite des entretiens de seconde partie de carrière sera mise en place et proposée à toute personne qui sera amenée à réaliser ces entretiens.

NORAUTO créera un support dédié à l'entretien de seconde partie de carrière.

Objectifs chiffrés retenus :

NORAUTO proposera l'entretien de seconde partie de carrière à tous les collaborateurs de 45 ans et plus.

Au plus tard au 1^{er} juillet 2011, NORAUTO proposera à 100 % des collaborateurs de 55 ans et plus de bénéficier de l'entretien de seconde partie de carrière.

Sur les 3 ans de l'accord, NORAUTO proposera à 80 % des collaborateurs de 50 ans et plus de bénéficier de l'entretien de seconde partie de carrière.

Indicateurs de suivi annuel:

- Le nombre de collaborateurs de 45 ans et plus ayant eu une proposition d'entretien de seconde carrière.
- Le pourcentage de collaborateurs de 45 ans et plus ayant eu accès à un entretien de seconde partie de carrière, et plus particulièrement pour les 50 ans et plus compte tenu des objectifs chiffrés inscrit ci-dessus.
- Les suites données en termes de bilans de compétences et/ou de VAE réalisées, de formations d'adaptation au poste de travail, d'évolution de l'emploi et des compétences, de développement des compétences suivis par les collaborateurs de 50 ans et plus.
- Le nombre de personnes formées à la conduite d'un entretien individuel ciblé sur la gestion des âges.

Article 2.2 Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Dans un contexte de modification de l'environnement et d'évolution des métiers de l'automobile (évolutions technologiques des véhicules, nouvelles prestations et réglementations, etc.), les parties signataires rappellent que chaque collaborateur doit être en mesure de bénéficier d'un temps de formation permettant d'aborder positivement les étapes et changements dans les parcours professionnels et de développer ses compétences tout au long de sa vie professionnelle.

Action retenue :

Dans cet esprit, l'entreprise s'engage à faire connaître, de manière plus spécifique aux salariés âgés de 50 ans et plus, les différents processus de formation accessibles et le contenu de leurs apports de nature à favoriser les évolutions de carrière et les mobilités professionnelles.

Pour ce faire, le catalogue des actions de formation disponibles au sein de l'entreprise sera remis personnellement à chaque collaborateur de 50 ans et plus.

NORAUTO accordera une priorité aux collaborateurs de 50 ans et plus pour l'accès à des validations des acquis de l'expérience (VAE) et au droit individuel à la formation (DIF) ainsi qu'aux actions prévues dans le Plan de formation.

Objectifs chiffrés retenus :

Informer 100% des collaborateurs de 50 ans et plus des différents processus de formation accessibles et du contenu de leurs apports de nature à favoriser les évolutions de carrière et les mobilités professionnelles.

S'assurer que 80% des collaborateurs de 50 ans et plus bénéficient d'au moins une action de formation sur les 3 ans de l'accord.

Indicateurs de suivi annuel :

- Le pourcentage de collaborateurs de 50 ans et plus ayant personnellement reçu des informations sur les processus de formation accessibles dans l'entreprise.
- Le pourcentage des collaborateurs de 50 ans et plus ayant bénéficié d'au moins une action de formation sur les 3 ans de l'accord.
- La part des salariés ayant suivi une formation répartie par tranche d'âge (incluant une tranche d'âge supérieure à 50 ans) et par types d'actions de formation suivie.

Article 2.3 Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

Cette démarche de partage et de transmission des savoirs est inscrite dans les valeurs fondatrices de Norauto et dans sa politique de formation.

Cette dynamique d'échange de savoirs entre les générations est un enjeu de performance pour l'entreprise. Elle facilite par ailleurs les coopérations et relations intergénérationnelles.

Action retenue :

Mise en place d'un dispositif de tutorat destiné de façon privilégiée aux collaborateurs de 55 ans et plus dans le cadre des formations en alternance (notamment apprentissage et contrat de professionnalisation).

Les actions de tutorat confiées à un collaborateur sénior se font avec l'accord conjoint de la hiérarchie et de la Direction des Ressources Humaines. Le tuteur doit posséder des qualités pédagogiques lui permettant la transmission de compétences, le partage du savoir et des pratiques nécessaires à la tenue du poste pour lequel il est le référent.

Ces collaborateurs seront choisis sur la base du volontariat lors, notamment, des entretiens professionnels de seconde partie de carrière.

Les parties signataires entendent valoriser et reconnaître les missions exercées dans le cadre du tutorat. Ainsi :

- ⇒ Tout collaborateur de 55 ans se voyant confier une mission de tuteur bénéficiera d'une formation au tutorat dispensée par un organisme agréé.
- ⇒ L'exercice d'une mission de tuteur confiée à un collaborateur sénior sera pris en considération dans l'appréciation de ses résultats individuels lors de l'entretien annuel d'évaluation.
- ⇒ Par ailleurs, il convient d'engager une réflexion globale sur le dispositif de tutorat au sein de l'UES Norauto.

BP
AN

HN
MS

Dans ce cadre, le tutorat sera abordé ainsi que ses modalités de mise en œuvre lors des négociations annuelles obligatoires de 2010.

Un « guide du tutorat » sera mis en place afin d'accompagner l'action de tutorat.

Objectifs chiffrés retenus :

100% des collaborateurs de plus de 55 ans seront sensibilisés sur le sujet.

100% des tuteurs suivront une action de formation sur le tutorat.

Indicateurs de suivi annuel:

- Le pourcentage de collaborateurs destinataires des supports valorisant la transmission des savoirs et des compétences par le tutorat.
- Le nombre de collaborateurs de 55 ans et plus assurant une fonction tutorale.
- Le pourcentage de formation à la fonction tutorale suivie par des collaborateurs de 55 ans et plus

Article 2.4 Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

La prise en compte du vieillissement des collaborateurs âgés et la nécessité de la prévention au profit de tous doit conduire à une politique d'entreprise centrée sur l'ergonomie et l'aménagement des conditions de travail pour améliorer les conditions de travail et favoriser le maintien dans l'emploi.

NORAUTO a d'ores et déjà entrepris des actions spécifiques visant à améliorer la prévention des risques professionnels en agissant en amont et prioritairement sur les risques liés à la manutention, à la répétition des gestes et des postures contraignantes, à l'ergonomie du poste de travail ou encore sur les protocoles de sécurité.

Pour exemple :

- action de formation en e-learning obligatoire pour tous les collaborateurs,
- action sur l'ergonomie du poste d'encaissement.

En lien avec le Responsable Hygiène, Sécurité et des Conditions de Travail, Norauto entend poursuivre sa démarche de mise en place d'organisations de travail sécurisées et respectueuses des hommes en intégrant l'aspect seniors.

Analyse des conditions de travail

Dans le cadre des CHSCT, une attention particulière sur les accidents du travail et maladies professionnelles des collaborateurs âgés de plus de 50 ans sera portée ; celle-ci sera complétée par une analyse détaillée annuellement.

NORAUTO se donne la durée des 3 ans de l'accord pour travailler sur l'identification des risques présents au cœur de ses métiers, les hiérarchiser pour mettre en place des plans d'actions de prévention.

HN BP
AM
6

Visite médicale annuelle

Une visite médicale annuelle sera proposée pour les collaborateurs âgés de 50 ans et plus. Celle-ci sera l'occasion d'aborder, si nécessaire, les éventuelles préoccupations liées à l'adaptabilité et à l'aménagement des conditions de travail (sur le plan physique ou moral) que le collaborateur âgé de plus de 50 ans peut rencontrer dans le cadre de son métier.

Par ailleurs, un bilan de dépistage des troubles de l'audition leur sera également proposé.

Aménagement du temps de repos

Norauto proposera à tous les collaborateurs de plus de 55 ans d'avoir, au moins une fois par mois, son jour de repos planifié le samedi.

Objectifs chiffrés retenus :

Visite médicale annuelle

Norauto proposera à tous les collaborateurs de plus de 50 ans une visite médicale annuelle ainsi qu'un dépistage des troubles de l'audition tous les 5 ans.

Aménagement du temps de repos

Norauto proposera à tous les collaborateurs de plus de 55 ans d'avoir, au moins une fois par mois, son jour de repos planifié le samedi.

Indicateurs de suivi annuel:

- Analyse détaillée annuelle des accidents de travail des collaborateurs de 50 ans et plus.

Visite médicale annuelle

- Le nombre de collaborateurs de 50 ans et plus ayant bénéficié d'une visite médicale annuelle
- Le nombre de collaborateurs de 50 ans et plus ayant bénéficié d'un bilan de dépistage des troubles de l'audition

Aménagement du temps de repos

- Le nombre de collaborateurs de 55 ans et plus ayant bénéficié d'un aménagement de leur temps de repos

Article 2.5 Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

Information sur la retraite

NORAUTO et les partenaires sociaux conviennent de l'intérêt de mettre en place des moyens d'information à la préparation à la retraite dès l'âge de 55 ans.

C'est pourquoi de l'information spécifique ayant pour objectif :

- ⇒ d'informer sur les dispositions en matière de retraite, les démarches administratives, etc.
- ⇒ d'expliquer les dispositions conventionnelles existantes (notamment le Capital de fin de carrière)

Handwritten notes: H17, AN, BP, 7/1m

sera personnellement remise aux collaborateurs de 55 ans et plus et mise en ligne sur le portail RH, au cours de l'année 2010.

En partenariat avec les Centres d'Information de Conseil et d'Accueil des Salariés (CICAS) notamment, chaque collaborateur sénior de 55 ans et plus pourra bénéficier d'informations personnalisées sur ses droits à retraite complémentaire et sur la constitution de son dossier.

Temps partiel de fin de carrière pour les collaborateurs à temps complet

NORAUTO propose la mise en place d'un temps partiel de fin de carrière pour gérer la transition entre l'activité salariée et le départ en retraite du collaborateur senior.

Les collaborateurs à temps complet qui souhaitent réduire leur temps de travail au cours des deux dernières années précédant la liquidation de leurs droits à la retraite, pourront réduire leur durée du travail :

- de 20 % au minimum pendant deux ans
- de 50 % au maximum pendant deux ans

Le volume horaire et les modalités de cette réduction du temps de travail seront définis d'un commun accord entre le collaborateur et son responsable en fonction des nécessités du service et de l'activité du centre.

Pour bénéficier de cette mesure, les conditions suivantes sont requises :

- pouvoir bénéficier dans les deux ans d'une pension de retraite
- avoir au moins 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- avoir un contrat de travail à temps plein dans les 12 mois précédents

L'adhésion à ce dispositif donne lieu à la signature d'un avenant au contrat de travail.

Elle est à l'initiative du collaborateur qui en formule la demande au Responsable Ressources Humaines de sa région.

Cette demande devra intervenir au moins 2 mois avant la date envisagée pour la mise en œuvre.

Norauto s'engage à répondre dans le mois suivant la réception de la demande écrite.

Dans la perspective d'une cessation d'activité anticipée ou progressive, le collaborateur pourra bénéficier du compte épargne temps pour aménager son temps de travail dans les conditions précitées, de manière à ne pas subir une perte de rémunération si le crédit de son CET le lui permet.

Il sera proposé à tous les collaborateurs de 55 ans et plus de travailler à raison de 2 jours par an en lien avec la Fondation Norauto.

Propositions d'emploi pour les collaborateurs retraités

L'entreprise informera les collaborateurs retraités dans l'année de leur départ des offres de postes disponibles en contrat à durée déterminée. Cette information se fera via une lettre d'information bimestrielle qui leur sera adressée par courrier électronique ou postal. Un traitement prioritaire sera accordé à toute demande émanant d'un collaborateur retraité.

Objectifs chiffrés retenus :

Information sur la retraite

Norauto rendra accessible à tous les collaborateurs sur le portail RH de l'information permanente et actualisée sur la retraite.

Une documentation spécifique sera remise à chaque collaborateur de 55 ans et plus.

Temps partiel de fin de carrière pour les collaborateurs à temps complet

Norauto s'engage à étudier avec attention toutes les demandes de passage à temps partiel des collaborateurs répondant aux critères évoqués ci-dessus et à y répondre.

Propositions d'emploi pour les collaborateurs retraités

100% de la population concernée sera informée des offres de postes disponibles en contrat à durée déterminée. Toutes les demandes seront traitées avec attention et recevront une réponse.

Indicateurs de suivi annuel :

Information sur la retraite

- Le nombre de documentations spécifiques sur la retraite remises aux collaborateurs de 55 ans et plus.

Temps partiel de fin de carrière pour les collaborateurs à temps complet

- Le nombre de collaborateurs de 55 ans et plus ayant demandé un temps partiel de fin de carrière et le nombre de demandes acceptées.
- Le nombre de jours provenant du Compte-Epargne-Temps utilisé afin de ne pas perdre de rémunération, d'une part pour la cessation d'activité anticipée, et d'autre part pour la cessation progressive.

Propositions d'emploi pour les collaborateurs retraités

- Le pourcentage de collaborateurs ayant reçu des offres de postes disponibles.
- Le nombre de contrats à durée déterminée conclus avec des collaborateurs retraités.

Article 3 : SENSIBILISATION ET COMMUNICATION

Norauto mettra en place une campagne de communication visant à sensibiliser tous les collaborateurs de l'entreprise, et plus particulièrement les managers, sur l'importance à s'investir dans une politique de diversité ; l'âge faisant partie intégrante de cette diversité.

Il s'agit de faire prendre conscience de la nécessité de donner à chacun les mêmes chances d'intégrer et d'évoluer au sein de l'entreprise, indépendamment de ses origines, son sexe, son âge, sa religion, son absence de formation ou d'expérience, son éventuel handicap et son activité syndicale.

Il apparaît important de faire évoluer les mentalités en essayant de stopper la discrimination par l'âge, en changeant la perception collective du collaborateur âgé dont

BP
A17
H17
9
M

on met plus souvent en avant les handicaps supposés ou avérés que l'expérience et le savoir faire.

La communication concernant le présent accord et les différentes actions mises en œuvre se fera :

- sur notre site de recrutement www.norauto-recrute.fr,
- dans notre journal interne (Synchro),
- dans des supports spécialisés (presse ou internet) notamment lors d'évènements particuliers dédiés au sujet (forums emploi seniors, etc.).

Article 4 : MODALITES DE SUIVI DE L'ACCORD

Les parties signataires décident de mettre en place un observatoire de suivi de l'accord composé de représentants de la Direction de Norauto et des signataires du présent accord.

Cette commission se réunira une fois par an pour examiner un bilan intermédiaire des réalisations de l'accord.

Lors de la dernière année d'application de l'accord, elle se réunira afin d'en apprécier le bilan global.

Article 5 : DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans. Il prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2010.

Six mois avant l'échéance triennale, les signataires se réuniront afin d'apprécier l'opportunité de reconduire le présent accord ou d'adopter de nouvelles mesures.

Article 6 : REVISION

Dans les conditions prévues aux articles L.2261-7 et L.2261-8 du Code du travail, chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, par lettre recommandée avec accusé de réception envoyée aux différentes parties signataires et adhérentes.

Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Elle sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Toute modification du présent accord donnera lieu à l'établissement d'un avenant.

Ce dernier sera soumis aux mêmes formalités de publicité et de dépôt donnant lieu à signature du présent accord.

HN BP
HN
10 MN

Article 7 : ADHESION

Conformément aux dispositions légales, une organisation syndicale non signataire pourra adhérer au présent accord.

Cette adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent accord et fera l'objet d'un dépôt par la direction selon les mêmes formalités de dépôt que le présent accord.

Article 8 : DENONCIATION

Conformément aux articles L.2261-9 à L.2261-13 du Code du Travail, les parties signataires ne pourront pas dénoncer le présent accord.

Article 9 : DEPOT ET PUBLICITE

Conformément au décret du 17 mai 2006, le présent accord et ses annexes seront déposés en deux exemplaires, l'un sur support papier et l'autre sur support électronique, accompagné des pièces requises auprès de la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Lille.

Le présent accord et ses annexes seront également déposés, en un exemplaire original, auprès du secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Lille.

Les formalités de dépôt de l'accord seront accomplies par la Direction de l'UES Norauto.

A l'issue du délai d'opposition, les dispositions du présent accord prendront effet.

Le présent accord sera communiqué à l'ensemble du personnel par voie d'affichage sur les tableaux d'affichage en permanence dans tous les sites Norauto et sera également consultable sur le portail RH.

A Lesquin, le 28 décembre 2009

En 10 exemplaires originaux dont un remis à chaque partie.

Pour l'UES Norauto :

Richard KOWALSKI, Directeur des Ressources Humaines, dûment mandaté à cet effet

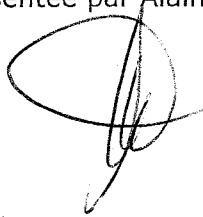


Handwritten initials and numbers: "MH", "BP", "AH", and "11" with a signature.

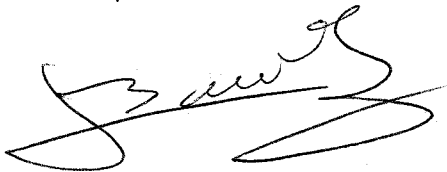
Pour les Organisations Syndicales :

CFDT, représentée par Sylvestre AISSI

CFE-CGC, représentée par Alain MONPEURT

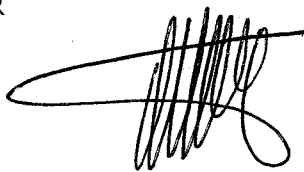


CFTC, représentée par Patrick BAUDUIN



CGT, représentée par Laurent DESPRES

FO, représentée par Henry MULLER



Annexe : Composition de l'UES Norauto

Au jour de la conclusion du présent avenant l'UES Norauto est composée de :

SAS NORAUTO FRANCE représentée par Monsieur Patrick DHENNIN, Président Directeur Général

SAS NORAUTO INTERNATIONAL représentée par Monsieur Olivier MELIS, Directeur Général et Membre du Directoire de la SA Norauto Groupe

SARL CENTRE AUTO DE DIEPPE-CADI représentée par Monsieur Patrick DHENNIN, Co-Gérant

SARL CENTRE AUTO DE MANOSQUE-CAMANOSQUE représentée par Monsieur Samuel BARNABAS, Co-Gérant

SARL CENTRE AUTO DE MABLY ROANNE-CAMARO représentée par Monsieur Patrick DHENNIN, Co-Gérant

SARL CENTRE AUTO D'AGEN-CAGEN représentée par Monsieur Samuel BARNABAS, Gérant

SARL CENTRE AUTO DE REIMS-CAREIMS représentée par Monsieur Samuel BARNABAS, Co-Gérant

SARL CENTRE AUTO VALENCE représentée par Monsieur Christian ABELE, Gérant

SARL CENTRE AUTO DE LESCAR PAU-CAPAULES représentée par Monsieur Patrick DHENNIN, Co-Gérant

SNC CAVASUD représentée par SAS Norauto France, représentée par Monsieur Patrick DHENNIN, Directeur Général de la société SAS Norauto France et par Monsieur Jean-Luc COQUELET, Gérant de la SARL FINANCIERE COQUELET

SA CENTRE AUTO DE NIORT-CAN représentée par Monsieur Patrick DHENNIN, Président Directeur Général

SAS CENTRE AUTO DE LA FLECHE - CALAFLECHE représentée Monsieur Patrick DHENNIN, Directeur Général de la SAS NORAUTO France, Présidente

SAS CENTRE AUTO DE VIGNEUX - CAVIGNEUX représentée Monsieur Patrick DHENNIN, Directeur Général de la SAS NORAUTO France, Présidente

M *HN* *BF*
13 *AN*