

Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes et à la conciliation vie professionnelle et vie familiale

Entre les soussignés :

L'UES 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 conclu l'accord suivant :

Préambule

La Direction et les Organisations Syndicales ont signé, le 26 avril 2005, un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

Convaincus que la mixité des emplois est source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique, ils ont décidé aujourd'hui d'affirmer à nouveau leur volonté d'inscrire le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les relations individuelles et collectives du travail.

Au regard de la loi n°2006-340 du 23 mars 2006, la Direction et les Organisations Syndicales s'engagent à supprimer les éventuels écarts de rémunération qui subsisteraient entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010. Au-delà de la politique salariale, ils considèrent qu'il importe également d'agir sur les autres éléments qui peuvent concourir aux écarts de rémunération entre les hommes et les femmes dans l'entreprise tels que la politique de recrutement, la promotion professionnelle, la formation, l'articulation des temps de vie...

Ils ont également choisi de s'inscrire dans une démarche plus globale qui vise à faire respecter et à promouvoir l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes.

C'est pourquoi, La Direction ainsi que les Organisations Syndicales ont convenu ce qui suit :

M

AM
PB
HD
SA

Article 1 : Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble des collaborateurs travaillant dans au sein de l'UES Norauto.

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

Article 2 - Principes généraux de non-discrimination

Les Partenaires Sociaux ainsi que la Direction souhaitent rappeler leur attachement au respect du principe de non-discrimination, notamment en matière de recrutement, de mobilité, de qualification, de rémunération, de promotion, d'appartenance syndicale, de formation et de conditions de travail.

C'est pourquoi, et pour faire suite à la position de la Halde en la matière, il est décidé d'étendre l'ensemble des « congés exceptionnels pour événements personnels », prévus à l'article 2.09 de la convention collective des Services de l'Automobile, aux collaborateurs unis par un pacte civil de solidarité.

Article 3 - Garantir des niveaux de salaires comparables entre les hommes et les femmes et permettre des parcours d'évolution professionnelle identiques

Dans le cadre de l'accord en date du 26 avril 2005, la Direction a mené des actions visant à supprimer les écarts de rémunérations entre les Hommes et les Femmes à compétences égales, âge, qualification, ancienneté identiques.

Un suivi particulier a notamment été mis en place avec les Commissions Egalité Femmes-Hommes des comités d'établissement de région et du comité central d'entreprise.

La Direction, consciente de l'importance de cette problématique, s'engage à poursuivre dans cette voie.

Parallèlement, dans le cadre des négociations annuelles obligatoires, portant notamment sur les salaires, l'article 3.1 « Hôtesse de Caisse à temps partiel de plus de 25 heures hebdomadaire » du protocole d'accord sur la négociation annuelle 2008, signé par l'ensemble des organisations syndicales présentes dans l'entreprise, stipule :

« Consciente que le temps partiel aujourd'hui n'est pas toujours choisi dans l'entreprise, la Direction souhaite donner la possibilité aux Hôtesse de Caisse dont l'horaire de travail est supérieur à 25 heures hebdomadaires et qui le souhaitent, d'augmenter leur temps de travail. Elle proposera à l'ensemble des Hôtesse de Caisse dont l'horaire de travail est supérieur à 25 heures hebdomadaires, volontaires, un passage à temps plein.

En parallèle, chaque fois que possible et/ou souhaité, Norauto leur permettra de développer leur polyvalence entre la Caisse et la Vente principalement, pour leur offrir des opportunités d'évolution, en fonction de leurs souhaits et des besoins de l'entreprise. »

Article 4 - Développer le recrutement des femmes

Dans le cadre de l'application de l'accord en date du 26 avril 2005, il est apparu que les métiers de l'Automobile et en particulier ceux de l'Atelier demeurent des métiers à dominante masculine.

Des freins psychologiques demeurent et ce, malgré les actions de sensibilisation effectuées au sein de l'entreprise et des écoles de formation.

AM
PB
MY
SA

R

Il a été porté une attention toute particulière aux dossiers des candidatures féminines et les entretiens avec celles-ci ont été favorisés. Aujourd'hui, 22,69% de l'effectif de l'UES Norauto est féminin.

Norauto souhaite poursuivre les actions mises en place pour le recrutement des femmes sur nos métiers de la filière atelier et renforcer ses efforts au niveau des métiers du magasin. Pour faire suite au bilan de l'accord précédent, il est décidé d'accentuer nos démarches de recrutement et de mobilité professionnelle afin d'améliorer l'accès des femmes aux postes du magasin.

Dans ce cadre, il est rappelé que :

- les critères de sélection dans le cadre de la procédure de recrutement sont identiques pour les femmes et les hommes.

- la rémunération proposée lors de l'embauche sera identique pour les femmes et les hommes à qualification, emploi et diplôme équivalents.

Article 5 - Relations écoles

Dans le but de valoriser les formations techniques de mécanique, d'électronique, de force de vente et des métiers des services centraux, les relations écoles ont été développées. A cette fin, des supports spécifiques de communication ont notamment été mis en place afin de présenter nos métiers et de démontrer leur accessibilité à tous.

Parallèlement, la Direction des Ressources Humaines de Norauto a développé des partenariats avec l'Education Nationale et des accords avec le GNFA, afin de constituer un vivier d'emplois destiné à pallier la pénurie de main d'œuvre des années à venir.

Ces coopérations permettent d'encourager les jeunes et notamment les femmes à rejoindre des filières techniques ou commerciales liées aux différents métiers de Norauto.

C'est pourquoi, il est décidé de poursuivre et de développer cette coopération afin de promouvoir nos métiers. Dans le cadre du développement avec les écoles, des formations en alternance seront également dispensées au sein de nos différents magasins ainsi qu'au sein des services centraux.

Article 6 - Gestion des carrières et mobilité

Norauto rappelle sa volonté de faciliter les parcours professionnels avec les mêmes possibilités d'évolution, tant pour les femmes que pour les hommes.

Article 7 - Entretien annuel d'évaluation

L'entretien annuel d'évaluation demeure le moment privilégié où chaque collaborateur(trice) peut exprimer avec son (sa) supérieur (e) hiérarchique les moyens de concilier sa vie professionnelle et sa vie familiale. Des solutions adaptées seront recherchées conjointement. Ces échanges pourront être formalisés dans le support d'entretien d'évaluation.

Ainsi, peuvent être notamment étudiés les moyens d'aménager le temps de travail et le rapprochement géographique du domicile au lieu de travail et favoriser les mutations nécessaires.

Un suivi précis de ces demandes sera établi et abordé dans le cadre de la Commission Egalité Femmes-Hommes.

AM
PB
H7
SA.

Rh

Article 8 - Formation

Une attention toute particulière a été portée sur les actions et nombre de jours de formations dispensées aux femmes.

L'objectif étant que la moyenne des jours de formation des femmes soit égale à celle des hommes pour des métiers identiques.

Le présent accord pose à nouveau cet objectif.

Conformément à la loi du n° 2006-340 du 23 mars 2006 et sa circulaire en date du 19 avril 2007, les périodes de congé parental d'éducation, de congé maternité, d'adoption ou de présence parentale sont neutralisées au regard des droits ouverts au titre du Droit Individuel à la Formation (DIF). De sorte que les collaborateurs continuent d'acquérir des droits à DIF lors desdits congés.

Article 9 - Congé maternité

Les dispositions suivantes, mises en place dans le cadre de l'accord en date du 26 avril 2005, sont reconduites par le présent accord :

Article 9.1 - Entretiens spécifiques

Norauto met en place un entretien systématique avec la collaboratrice dès la déclaration de grossesse. Celui-ci permet de rechercher concrètement les possibilités d'aménagement de son poste de travail pendant cette période (à titre d'exemples : éviter la position debout prolongée, disposer d'une chaise ergonomique, d'un repose-pied, aménager les horaires, etc.)

Article 9.2 - Pause

A compter du 4^{ème} mois de grossesse et jusqu'à son congé maternité, il est accordé à chaque collaboratrice enceinte une pause de 20 minutes supplémentaires par jour à celles déjà prévues par l'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail. En accord avec son (sa) responsable et selon les impératifs du service, la collaboratrice peut aménager cette pause de la façon suivante : 10 minutes le matin et 10 minutes l'après-midi ou terminera 10 minutes plus tôt le matin et 10 minutes plus tôt le soir.

Article 9.3 - Examens médicaux obligatoires

Dans le cadre de l'article L 1225-16 du code du Travail, les collaboratrices bénéficient d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement. Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination des congés payés, ainsi qu'au regard des droits légaux ou conventionnels que les collaboratrices tiennent du fait de leur ancienneté chez Norauto.

Article 9.4 - Droits liés au congé maternité

Le congé maternité est considéré comme du temps de travail effectif notamment pour :

- la détermination des droits liés à l'ancienneté et notamment dans le cadre des évolutions d'échelon conformément à l'application de l'avenant 35 de la Convention Collective des Services de l'Automobile au sein de Norauto,
- la répartition de l'intéressement et la participation,
- le calcul des congés payés.

AM
RB
HN
SA

R

L'article 2.11 « congés au bénéfice des parents » de la convention collective des Services de l'Automobile dispose que :

- « pendant les 45 premiers jours du congé maternité, l'employeur versera, si besoin est, la différence entre les appointements nets de la salariée et ses indemnités journalières de la Sécurité Sociale (...) »

- « A partir du 46ème jour du congé de maternité, au cas où un complément serait nécessaire pour assurer le maintien de ses appointements nets jusqu'à l'expiration du congé, la salariée percevra ce complément au titre du régime de prévoyance dans les conditions précisées par les règlements de prévoyance visées à l'article 1.26 de la présente convention. »

Toutefois, eu égard aux règles de calcul du régime de prévoyance, si la collaboratrice devait ne pas percevoir son salaire mensuel net à compter du 46ème jour, Norauto versera la différence entre le salaire mensuel net de la collaboratrice et les indemnités journalières de la Sécurité Sociale majorées du complément au titre du régime de prévoyance jusqu'à l'expiration de son congé maternité.

Article 9.5 - Accès à l'information

Norauto s'engage à favoriser l'accès à l'information des collaboratrices en congé maternité afin qu'elles puissent recevoir les principales informations relatives à la vie de l'entreprise (Synchro, compte rendu des réunions de Centre ou de service, PV de CE, CHSCT, etc.).

Article 9.6 - Retour à l'emploi et Accès à la formation

A l'issue de son congé maternité, la collaboratrice retrouvera son emploi précédent. Norauto donnera à la collaboratrice tous les moyens de se réadapter à son poste de travail lors de son retour, en anticipant et favorisant des actions de formation qui lui permettront une reprise d'activité dans les meilleures conditions possibles.

Article 9.7 - Rattrapage salarial

Conformément à la loi du n° 2006-340 du 23 mars 2006 et sa circulaire en date du 19 avril 2007, chaque collaborateur (trice) de retour de congé maternité ou d'adoption bénéficiera de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de son congé par les collaborateurs relevant de la même catégorie professionnelle (à métier, niveau et échelon comparables).

Article 10 - Congé paternité

Norauto rappelle qu'en vertu de l'accord d'entreprise relatif au congé paternité signé en octobre 2002, tout collaborateur a la possibilité de bénéficier de 11 jours calendaires (18 jours en cas de naissance multiple) au titre du congé paternité avec maintien de son salaire.

Le congé paternité est assimilé à du temps de travail effectif notamment pour la répartition de l'Intéressement et de la participation et le calcul des congés payés.

Article 11 - Congés pour enfant malade

Conformément à l'article 2.11 « congés au bénéfice des parents » de la convention collective des Services de l'Automobile, tout collaborateur a la possibilité de se voir accorder, sur présentation d'un certificat médical, un congé non rémunéré pour soigner un enfant malade.

AM
PB
H7
SA

Il est décidé de maintenir la mesure mise en place par l'accord en date du 26 avril 2005, à savoir que pour un enfant de moins de 14 ans, les responsables accorderont en priorité des jours de Congés Payés ou de RTT aux collaborateurs (trices) qui le souhaiteront, dans la limite d'une semaine travaillée par an. Au-delà d'une journée, il sera demandé un certificat médical.

Article 12 - Congé parental à temps plein

Les dispositions suivantes, mises en place dans le cadre de l'accord en date du 26 avril 2005, sont reconduites par le présent accord :

La période d'absence des collaborateurs (trices) dont le contrat de travail est suspendu dans le cadre d'un congé parental d'éducation à temps plein est intégralement prise en compte pour les droits liés à l'ancienneté dans le cadre des évolutions d'échelon, conformément à l'application de l'avenant 35 de la Convention Collective des Services de l'Automobile au sein de Norauto.

Le collaborateur (trice) continue d'acquérir des droits à DIF (Droit individuel à la formation) et de bénéficier de son DIF durant cette période de suspension de son contrat de travail.

Article 12.1 - Entretiens spécifiques

Avant son départ en congé parental, le collaborateur (trice) bénéficie d'un entretien avec son (sa) responsable afin de faire un point sur les modalités d'organisation de son travail pendant son absence et d'envisager les conditions de reprise de son activité.

Article 12.2 - Réintégration du collaborateur (trice)

Il est rappelé qu'en vertu de l'article L 1225-55 du Code du Travail, à l'issue du congé parental, le collaborateur (trice) retrouve en priorité son emploi précédent ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Lors de son retour de congé parental, le collaborateur (trice) bénéficie d'un entretien spécifique avec son (sa) Responsable afin de faire le point sur l'évolution de son activité professionnelle durant son absence.

Article 12.3 - Accès à l'information

Comme pour le congé maternité, Norauto s'engage à favoriser l'accès à l'information des collaborateurs (trices) en congé parental afin qu'ils puissent recevoir les principales informations relatives à la vie de l'entreprise (Synchro, compte rendu des réunions de Centre et de service, PV de CE, CHSCT, etc.).

Article 12.4 - Accès à la formation

Lors de son retour de congé parental, tous les moyens seront donnés au collaborateur (trice) pour se réadapter à son poste de travail, en favorisant notamment des actions de formation qui lui permettront de reprendre son activité dans les meilleures conditions possibles.

Article 13 - Aménagement des horaires

A l'occasion de la rentrée scolaire, les collaborateurs (trices) peuvent bénéficier d'un aménagement d'horaires pour leur(s) enfant(s) inscrit(s) de la maternelle à la troisième. De même, dans le cadre de réunions de classe organisées par l'établissement scolaire fréquenté par l'(les)enfant(s) du collaborateur (trice), un aménagement d'horaire sera

AM
PB
HM
JA

M

également accordé par le responsable, à la demande du collaborateur (trice), sur présentation d'un justificatif.
Il sera demandé au collaborateur (trice) de prévenir au minimum deux semaines à l'avance.

Article 14- Aménagement des locaux sociaux, vestiaires et sanitaires

Dans le prolongement de l'accord en date du 26 avril 2005, une attention particulière continuera d'être portée à l'aménagement et l'entretien des locaux sociaux, vestiaires et sanitaires, et plus particulièrement lors des ouvertures et remodelings de magasins, et ce en étroite collaboration avec le Service Travaux et l'Animateur Hygiène Sécurité.
Si des aménagements dans le domaine de l'hygiène sont indispensables, la Direction de Norauto s'engage à les effectuer dans le cadre des dispositions légales.

Une vigilance particulière est demandée aux membres du CHSCT, aux DP de chaque établissement, aux Directeurs de Secteur dans le cadre de leurs visites et lors des réunions trimestrielles afin de vérifier le strict respect des dispositions de ce paragraphe.

En cas de non respect des dispositions ci-dessus, un rapport sera envoyé au Président de la Commission Egalité Femmes- Hommes de chaque Comité d'Etablissement et au Président du CHSCT de l'établissement concerné.

Durant leur période de grossesse, les collaboratrices bénéficieront des places de parking les plus proches de l'entrée de chaque site. Un balisage sera prévu à cet effet "Emplacement future maman". »

Article 15 - Modalités de mise en œuvre des Commissions Egalité Femmes-Hommes au niveau de chaque Comité d'Etablissement.

Les Commissions Egalité Femmes-Hommes, mises en place au sein de chaque Comité d'Etablissement des Directions d'Exploitation Régionale, conformément aux dispositions de l'article L 2325-34 du code du Travail, continueront de recevoir, au-delà des documents obligatoires prévus par l'article D 2323-12 et L.2323-57 du Code du travail, les informations suivantes:

- embauches par métier,
- départs par métier,
- départs par tranche d'âge,
- recrutement H/F,
- ancienneté par fonction,
- congés autorisés, non autorisés par cause et coûts,
- contrats de professionnalisation H/F,
- conventions ou accords de partenariats écoles,
- formations H/F,
- rémunération par poste H/F au regard des grilles de classification et filières métiers
- évolution des taux d'augmentation H/F
- ainsi que le nombre de non augmentés par sexe.

Une fois le constat effectué, un compte rendu sera rédigé et transmis à la commission du CCE Egalité Femmes/Hommes.

Elle sera également chargée de faire des propositions et de demander des actions correctrices au présent accord.

AM
PB
JLH
SA

Article 16 - Mise en place d'un observatoire de suivi du présent accord

Comme dans le cadre du précédent accord, Norauto met en place un Observatoire de l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes composé de représentants de la Direction de Norauto et des signataires du présent accord.

Cet observatoire se réunira une fois par an, sur convocation de la Direction, pour analyser les questions relatives à l'égalité professionnelle dans l'entreprise.

L'Observatoire de l'Égalité professionnelle mesurera les évolutions quantitatives et qualitatives liées au présent accord.

L'Observatoire analysera les bilans détaillés remis par la Direction des DER et Services et par le président de la Commission du CCE Égalité Femmes-Hommes, notamment dans le domaine du recrutement, des salaires, de l'évolution professionnelle et de la formation.

En fonction du bilan réalisé et des différentes discussions au sein de l'Observatoire, des aménagements au présent accord pourront être décidés par voie d'avenant.

Article 17 - Date d'application et durée de l'accord

Le présent accord est conclu dans le cadre des L.1142-1 et suivants du Code du travail relatifs à l'égalité professionnelle ainsi que dans le cadre des articles L.3221-2 et suivants relatifs à l'égalité de rémunération pour une durée trois ans.

Il entrera en vigueur à compter de sa signature, avec effet rétroactif au 25 avril 2008.

Article 18 : Révision de l'accord

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.

Article 19 : Dénonciation de l'accord

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

Article 20 : Notification de l'accord

La partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte de l'accord à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Article 21 : Information au personnel et Dépôt de l'accord

Le présent accord sera communiqué à l'ensemble du personnel par voie d'affichage. Soucieux de l'importance de cet accord, une attention toute particulière sera portée à la communication de celui-ci. Celui-ci sera affiché sur les tableaux d'affichage en permanence dans tous les sites de Norauto et sera également consultable sur le portail RH.

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.

AM

RB

KG

SA

M

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.

A Lesquin, le 20/10/2008

En 10 exemplaires originaux dont un remis à chaque partie.

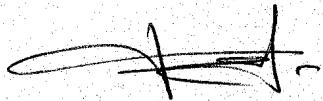
Pour l'UES Norauto :

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

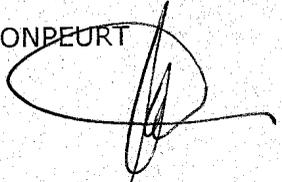


Pour les Organisations Syndicales :

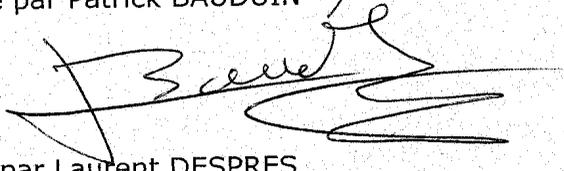
CFDT, représentée par Sylvestre AISSI



CFE-CGC, représentée par Alain MONPEURT

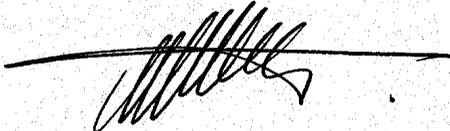


CFTC, représentée par Patrick BAUDUIN



CGT, représentée par Laurent DESPRES

FO, représentée par Henry MULLER



ANNEXE : Liste des sociétés composant l'Unité Economique et Sociale
Norauto

L'Unité Economique et Sociale « NORAUTO » dont le siège social est à SAINGHIN en MELANTOIS 59262 rue du Fort, est composée des sociétés :

SA NORAUTO GROUPE,
Centre de Gros de Lesquin, rue du fort, 59262 SAINGHIN EN MELANTOIS
Représentée par Monsieur Christophe RIBAUT, Président du Directoire

SAS NORAUTO FRANCE
Centre de Gros de Lesquin, rue du fort, 59262 SAINGHIN EN MELANTOIS
Représentée par un membre du Directoire de la SA NORAUTO GROUPE, Présidente

SAS NORAUTO INTERNATIONAL
Centre de Gros de Lesquin, rue du fort, 59262 SAINGHIN EN MELANTOIS
Représentée par Monsieur Olivier MELIS, représentant permanent de la SA NORAUTO GROUPE, Présidente

SARL AMF AUTO
Centre de Gros de Lesquin, rue du fort, 59262 SAINGHIN EN MELANTOIS
Représentée par Monsieur Patrick DHENNIN, Gérant

SARL CENTRE AUTO DE DIEPPE-CADI
Centre de Gros de Lesquin, rue du fort, 59262 SAINGHIN EN MELANTOIS
Représentée par Monsieur Christian ABELE ou Pierre MAERTEN, Co-Gérants

SARL CENTRE AUTO DE MANOSQUE-CAMANOSQUE
Centre de Gros de Lesquin, rue du fort, 59262 SAINGHIN EN MELANTOIS
Représentée par Monsieur Benoît COUETTE ou Monsieur Samuel BARNABAS, Co-Gérants

SARL CENTRE AUTO DE ROANNE-CAMARO
Centre de Gros de Lesquin, rue du fort, 59262 SAINGHIN EN MELANTOIS
Représentée par Monsieur Christian ABELE ou François BARON, Co-Gérants

SARL CENTRE AUTO D'AGEN-CAGEN
Centre de Gros de Lesquin, rue du fort, 59262 SAINGHIN EN MELANTOIS
Représentée par Monsieur Samuel BARNABAS, Gérant

SARL COMPTOIR AUTOMOBILE DE PIECES 42-CAP 42
Centre de Gros de Lesquin, rue du fort, 59262 SAINGHIN EN MELANTOIS
Représentée par Monsieur Patrick DHENNIN, Gérant

SARL CENTRE AUTO DE REIMS-CAREIMS
Centre de Gros de Lesquin, rue du fort, 59262 SAINGHIN EN MELANTOIS
Représentée par Monsieur Stéphane FERNANDEZ ou Monsieur Samuel BARNABAS, Co-Gérants.

SARL CENTRE AUTO VALENCE
Centre Commercial Valence 2, 26000 VALENCE
Représentée par Monsieur Christian ABELE, Gérant

SARL CENTRE AUTO DE LESCAR-CAPAULES
Centre de Gros de Lesquin, rue du fort, 59262 SAINGHIN EN MELANTOIS
Représentée par M.Christian ABELE ou Monsieur Laurent CARRETTE, Co-Gérants

AM

PB

HN

SA

M

SNC CAVASUD

Centre de Gros de Lesquin, rue du fort, 59262 SAINGHIN EN MELANTOIS

Représentée par les sociétés NORAUTO FRANCE SAS, et FINANCIERE COQUELET SARL, Co-Gérantes, elles-mêmes représentées respectivement par un membre du Directoire de la SA NORAUTO GROUPE, Présidente de la SAS NORAUTO FRANCE, et par Monsieur Jean-Luc COQUELET, Gérant de la SARL FINANCIERE COQUELET

SA CENTRE AUTO DE NIORT-CAN

Centre de Gros de Lesquin, rue du fort, 59262 SAINGHIN EN MELANTOIS

Représentée par Monsieur Patrick DHENNIN, Président Directeur Général

SA SERVICES RAPIDES AUTOMOBILES

Centre de Gros de Lesquin, rue du fort, 59262 SAINGHIN EN MELANTOIS

Représentée par Monsieur Patrick DHENNIN, Président Directeur Général

SAS HOFIDER

Centre de Gros de Lesquin, rue du fort, 59262 SAINGHIN EN MELANTOIS

Représentée par Monsieur Eric DERVILLE, Président

SNC CENTRE AUTO DE DINAN-CADINAN

Centre de Gros de Lesquin, rue du fort, 59262 SAINGHIN EN MELANTOIS

Représentée par la société NORAUTO FRANCE SAS, Gérante, elle-même représentée par un membre du Directoire de la SA NORAUTO GROUPE, Présidente

EURL ORVAUTO

Centre de Gros de Lesquin, rue du fort, 59262 SAINGHIN EN MELANTOIS

Représentée par Monsieur Christian ABELE, Gérant

AM
PB
JL
SIF
M