

**PROJET D'ACCORD RELATIF AUX STATUTS DES SALARIES
AU SEIN DE NXTO FRANCE
Accord du [date]**

ENTRE

La Société NXTO FRANCE, Société par actions simplifiée, immatriculée au Registre du commerce et des sociétés de Paris sous le numéro 811 934 363, dont le siège social est situé 30 Cours Albert 1er, 75008 PARIS,

Représentée par Monsieur David SAMPOUX agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines et disposant de tout pouvoir pour la signature des présentes,

Dénommée ci-après «la Société »

D'une part

ET

Les organisations syndicales représentatives

- C.F.D.T Monsieur Joseph-Jean FUTRZYNSKI
 Délégué Syndical Central

- U.N.S.A Madame Agnès BEAUVAIS
 Déléguée Syndicale Centrale

- C.G.T Monsieur Jean-Louis SALY
 Délégué Syndical Central

D'autre part

DRAFT
CGT NXTO - <http://actu.nextiraone.cgt.over-blog.com/>

PREAMBULE

Le 28 juin 2015, par l'action du rachat des actifs de NextiraOne France par BUTLER Industrie, l'ensemble des accords de la société NextiraOne France ont été de fait dénoncés.

En conséquence de quoi, la direction de la nouvelle société NXTO France a réuni les organisations syndicales afin de renégocier l'ensemble du corpus social.

C'est dans ce cadre que les parties au présent accord se sont rencontrées les xx 2016 xxx 2016 pour négocier les statuts applicables au sein de la Société.
Elles sont ainsi convenues de ce qui suit :

ARTICLE 1 – DISPOSITIONS LIMINAIRES

1.1 – Cadre juridique

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée dans le cadre des dispositions légales en vigueur et notamment la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, ainsi que la loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit.

Le présent accord s'appuie en outre sur les dispositions conventionnelles applicables.

1.2 – Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tous les salariés de la Société.

Ce texte complète les dispositions des conventions collectives applicables au sein de l'entreprise

Dans le cas où ces dispositions légales réglementaires ou conventionnelles seraient plus avantageuses que celles du présent texte, elles seraient alors appliquées par la Société, l'appréciation du caractère plus avantageux s'effectuant différemment selon l'origine des dispositions à comparer.

1.3 – Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de définir les modalités de gestion du personnel en dehors des modalités d'aménagement du temps de travail et de rémunération.

Il se substitue de plein droit à tout usage et/ou engagement unilatéral de l'employeur existant au sein de la Société ainsi qu'à tout accord collectif antérieur ayant la même cause et/ou le même objet, et notamment l'accord d'harmonisation des statuts du 17 juillet 1997 et ses avenants.

ARTICLE 1– CONGES

1.1 – Dispositions générales

Les règles relatives à l'acquisition et à la prise des congés et des RTT sont régies par le code du travail ainsi que par l'accord sur l'aménagement du temps de travail le cas échéant.

1.2 – Congés pour évènement familial

Des congés exceptionnels avec maintien de la rémunération sont accordés dans les conditions suivantes :

EVENEMENTS FAMILIAUX	CONGES
Mariage du salarié, PACS*	1 semaine
Mariage d'un enfant	1 jour
Naissance ou adoption d'enfant (s)	3 jours
Décès du conjoint ou d'un enfant en ligne direct	1 semaine
Décès du père, de la mère	3 jours
Décès du frère, de la sœur	1 jour
Décès d'un beau-parent	1 jour
Décès d'un grands-parents en ligne directe	1 jour
Décès d'un petit-enfant	1 jour

A l'exception du congé de naissance qui doit être inclus dans une période de 15 jours entourant la date de la naissance, ces congés doivent être **cris** au moment de l'évènement qui justifie leur attribution.

Concernant un salarié qui bénéficierait des congés attribués dans le cadre d'un pacte d'état civil de solidarité, celui-ci ne pourra se prévaloir par la suite des jours accordés au titre d'un mariage dans le cas où le mariage interviendrait avec la même personne que celle avec qui a eu lieu le PACS. Les deux dispositions ne sont donc pas cumulatives.

Pour bénéficier de ces congés, les intéressés doivent produire les justificatifs **utiles** à la Direction des Ressources Humaines.



1.3 – Congés pour ancienneté

Il est accordé des jours d'ancienneté conformément à la convention collective.

Les cadres bénéficiant à la date de signature de 4 jours d'ancienneté conserveront ce droit.



L'ancienneté s'apprécie au 1^{er} juin de chaque année civile. Les jours d'ancienneté s'acquièrent au 1^{er} juin de l'année en cours sous réserve de la présence du salarié dans les effectifs de l'entreprise à cette date. Il n'est donc pas effectué de prorata.

ARTICLE 2 – REMUNERATION ET PROMOTION

2.1 – Médaille du travail

L'entreprise allouera à chaque salarié, à l'occasion de l'obtention de la médaille d'honneur du travail une gratification ainsi calculée :

Nombre d'années de travail (dans la limite de quatre employeurs)	Montant de la gratification	
	Montant liés aux années de travail (en euros)	Montant par année d'ancienneté dans l'entreprise ou le groupe (en euros)
20 ans (médaille d'argent)	76	30.5
30 ans (médaille de vermeil)	152	30.5
38 ans (médaille d'or)	229	30.5
43 ans (grande médaille d'or)	305	30.5

Ce versement s'effectuera sous réserve que le salarié soit présent dans les effectifs au moment de la réception de son diplôme.

ARTICLE 3 – REMBOURSEMENT DES FRAIS DE REPAS

Au sein de NXTO France, deux formats de prise en charge des frais de déjeuner existent

4.1-Agences ne bénéficiant pas d'un restaurant interentreprise

Les salariés bénéficient de tickets restaurants à hauteur de **9 euros** pris en charge à hauteur de 60% par l'entreprise.

4.2-Agences bénéficiant d'un restaurant interentreprise

Les salariés sédentaires bénéficient d'une prise en charge par l'employeur de tout ou partie du droit d'entrée

Les salariés itinérants bénéficient de tickets restaurants à hauteur de **9 euros** pris en charge à hauteur de 60% par l'entreprise.

Les frais de repas et d'hébergement engendrés dans le cadre de grand déplacements sont pris en charge conformément à la politique voyage.

ARTICLE 4 – DURÉE, DENONCIATION, REVISION ET DEPOT DE L'ACCORD

5.1 – Durée de l'accord

Préalablement à sa signature, le présent accord a été soumis pour avis au Comité d'Hygiène, de sécurité et des Conditions de travail dans sa réunion du **xx octobre 2016**.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et s'appliquera à compter du **xx octobre 2016**.

5.2 – Révision de l'accord

Le présent accord pourra être révisé pendant sa période d'application au cas où ses modalités de mise en œuvre n'apparaîtraient plus conformes aux principes ayant servi à son élaboration ou, plus généralement, pour adapter le dispositif aux nouvelles données de l'Entreprise et/ou aux nouvelles dispositions légales ou réglementaires.

Le présent accord pourra ainsi faire l'objet de révision par l'employeur et les organisations syndicales de salariés signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement, conformément aux dispositions des articles L 2261-7 et L 2261-8 du Code du travail.

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

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de 2 mois à partir de l'envoi de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision.

Les dispositions, objet de la demande de révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant.

5.3 – Dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment dans les conditions prévues par le Code du travail.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres parties signataires.

Cette notification devra être accompagnée d'un projet de nouvel accord afin que les discussions puissent être engagées sans tarder et, en tout état de cause, avant l'expiration du préavis.

La partie qui aura dénoncé l'accord notifiera aussitôt cette dénonciation à la Direction régionale des Entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du lieu de conclusion du présent accord.

Le présent accord ainsi dénoncé avec ses avenants éventuels reste applicable :

- soit jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord remplaçant le texte dénoncé ;
- soit à défaut, pendant une période transitoire d'une durée d'un an à compter de l'expiration du préavis de dénonciation.

5.4 – Dépôt de l'accord

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, dont un sur support électronique, auprès de la Direction régionale des Entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du lieu de conclusion du présent accord.

Un exemplaire sera en outre adressé au Greffe du Conseil de prud'hommes du lieu de la conclusion du présent accord.

Les formalités de dépôt sont accomplies par l'Entreprise.

Etabli en 7 exemplaires originaux, dont un remis à chaque signataire.

Fait à Rueil-Malmaison, le [date]

Pour les organisations syndicales :

- C.F.D.T Monsieur Joseph-Jean FUTRZYNSKI
Délégué Syndical Central
- U.N.S.A Madame Agnès BEAUVAIS
Déléguée Syndicale Centrale
- C.G.T Monsieur Jean-Louis SALY
Délégué Syndical Central

Pour la direction de NXTO France :

David SAMPOUX
Directeur des Ressources Humaines

DRAFT
CGT NXTO - <http://actu.nextiraone.cgt.over-blog.com/>