



Accord d'entreprise

Droit syndical

Paris Lille Lyon Siège social : 9A, rue de Châtillon, - 35 000 RENNES
Rennes Nantes Bordeaux Niji – S.A.S au capital de 284 903 € - RCS Rennes
439 055 278
TVA Intra. FR 33 439 055 278 – APE 6202A

Pour toute correspondance : 14, bd des Frères Voisin F-92 130 Issy-les-Moulineaux
Tel : + 33 (0)1 58 88 30 71 - Fax : + 33 (0)1 46 45 13 93
contact@niji.fr

www.niji.fr

ENTRE :

ENTRE LES SOUSSIGNÉES

- La Société NIJI, société par actions simplifiée au capital de 284 903€ immatriculée au registre du commerce et des sociétés de RENNES sous le numéro 439 055 278 dont le siège social est sis 9 rue de Châtillon, 35000 Rennes, représentée par Madame Elsa THABART en sa qualité de Directrice des Ressources Humaines ; (ci-après dénommée « NIJI »)
- La Société IMINETI, Société anonyme au capital de 10 000€, immatriculée au RCS de Rennes sous le numéro B 905 204 475, dont le siège social est situé 9 rue de Châtillon (35 000) Rennes, représentée par la société NIJI, elle-même représentée par Madame Elsa THABART en sa qualité de Directrice des Ressources Humaines ; (ci-après dénommée « IMINETI »)
- La Société NIJI IA, Société anonyme au capital de 10 000 euros, immatriculée au RCS de Rennes sous le numéro B 929 436 475, dont le siège social est situé 9 rue de Châtillon (35 000) Rennes, représentée par la société NIJI, elle-même représentée par Madame Elsa THABART en sa qualité de Directrice des Ressources Humaines ; (ci-après dénommée « NIJI IA »)

D'une part, NIJI, IMINETI et NIJI IA composant l'Unité Economique et Sociale (UES) Niji, ci-après dénommée « la Société », ou « l'Entreprise »

Et

L'Organisation Syndicale Représentative au sein de la Société :

- CFE-CGC Fieci, représentée par Monsieur Fabrice LE GOFF, délégué syndical ;

D'autre part, ci-après dénommée « l'Organisation Syndicale »

Il a été convenu ce qui suit :

Sommaire

Préambule.....	4
1. Dispositions générales.....	4
1.1. Principes.....	4
1.2. Champ d'application.....	4
1.3. Applicabilité.....	4
2. Moyens matériels et divers.....	5
2.1. Modalités relatives aux déplacements sur les différents sites de l'UES Niji et liberté de circulation	5
2.2. Remboursement des frais de transports.....	5
3. Locaux mis à disposition des Délégués Syndicaux et des Représentants syndicaux	5
4. Formation en santé, sécurité et conditions de travail.....	6
5. Moyens de communications à l'ensemble des salariés de la Société.....	6
6. Participants extérieurs aux négociations d'accords.....	6
7. Report des heures de délégations non utilisées.....	7
8. Heures de délégation exceptionnelles.....	7
9. Dispositions finales.....	7
9.1. Entrée en vigueur	7
9.2. Durée de l'accord	7
9.3. Révision.....	8
9.4. Interprétation de l'accord	8
9.5. Dénonciation	8
9.6. Diffusion et information	8
9.7. Formalité de dépôt et de publication.....	8

Préambule

L'Accord d'entreprise relatif au Droit syndical (ci-après « l'Accord ») est conclu après concertations et négociations avec l'Organisation Syndicale.

Les Parties ont partagé la nécessité de formaliser les règles et pratiques spécifiques relatives à l'exercice du Droit Syndical, dans un souci de bon fonctionnement des instances représentatives et du dialogue social dans l'Entreprise.

Il a pour objectif de clarifier, au-delà des dispositions légales et conventionnelles, les moyens mis à disposition pour la ou les Organisations Syndicales représentatives dans l'entreprise, au profit du ou des Délégués Syndicaux et du ou des Représentants Syndicaux au CSE.

Le présent Accord vise à permettre un dialogue social constructif et de qualité, en donnant les moyens aux Délégués Syndicaux et du ou des Représentants Syndicaux au CSE d'exercer pleinement leurs fonctions représentatives conformément à leur mandat.

Il constitue un socle de règles contribuant à faciliter l'exercice du Droit syndical dans la Société.

1. Dispositions générales

1.1. Principes

Le libre exercice du droit syndical est un principe reconnu par l'Entreprise, dans le respect des droits et libertés garanties par la Constitution.

Les Parties rappellent leur attachement aux dispositions protectrices qui prévoient que nul ne peut être inquiété en raison de son affiliation ou de son appartenance à une organisation syndicale, ni en raison de l'exercice d'un mandat représentatif électif ou désignantif.

Les représentants des organisations syndicales ne peuvent faire l'objet de discrimination, eu égard à leur activité syndicale.

La qualité du dialogue social avec les organisations syndicales repose sur la volonté des Parties de respecter dans le cadre des négociations, les principes énoncés par le Code du travail et au-delà, de veiller à une application loyale des droits et devoirs respectifs.

L'Entreprise s'engage à ce que la Direction fournisse aux organisations syndicales les informations nécessaires à l'exercice de leurs mandats et l'Organisation Syndicale reconnaît, conformément aux dispositions légales, la nécessaire obligation de discréetion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles.

1.2. Champ d'application

L'ensemble des dispositions de l'Accord sont applicables aux organisations syndicales représentatives dans l'Entreprise.

1.3. Applicabilité

Le présent Accord a été établi en tenant compte des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables à la date de sa conclusion.

Si ces dispositions étaient amenées à être modifiées ou amendées, ou qu'un changement de circonstances imprévisible le justifiait, les parties se réuniraient afin d'en apprécier les conséquences sur l'application du présent accord, ainsi que sur l'opportunité d'une révision des dispositions de l'accord, selon les modalités prévues à l'article 9.3 ci-après)

Les Parties s'accordent sur le fait que, lorsque la loi le prévoit, le présent Accord peut être complété par des dispositions unilatérales prise par l'Entreprise, notamment la Direction.

Les Parties conviennent également qu'en cas de mise en cause, de dénonciation, de révision du présent accord, les dispositions du nouvel accord éventuellement conclu s'appliqueront de plein droit aux dispositions ayant le même objet.

2. Moyens matériels et divers

2.1. Modalités relatives aux déplacements sur les différents sites de l'UES Niji et liberté de circulation

Les Parties conviennent que dans l'exercice de leurs missions syndicales, les Délégués Syndicaux et les Représentants Syndicaux au CSE peuvent se déplacer librement dans l'entreprise, tant durant les heures de délégation qu'en dehors des heures habituelles de travail, sous réserve de respecter les règles régissant les accès aux locaux et espaces de travail (le règlement intérieur notamment).

Les déplacements des Délégués Syndicaux et des Représentants Syndicaux au CSE sur les sites de la Société devront prioritairement être réalisés dans la même journée.

Les déplacements ne sauraient être effectués le weekend pour des convenances personnelles.

2.2. Remboursement des frais de transports

Afin de permettre aux Délégués Syndicaux et aux Représentants Syndicaux au CSE de se rendre sur les différents sites de la Société, l'Entreprise prendra en charge 7 déplacements par année civile (1 déplacement = 1 aller - retour) par Délégué Syndical existant au sein de la Société, dans la limite de 14 déplacements par année civile au global.

Un déplacement devra faire l'objet d'un aller / retour. Ces déplacements sont soumis aux règles définies dans la politique sur les notes de frais professionnels et devront faire l'objet d'un remboursement sur note de frais. Ne seront pris en charge que les frais liés aux transports, à l'exclusion de tout autre frais.

Néanmoins, dans le cas où une nuitée serait nécessaire, les Organisations Syndicales pourront bénéficier de la prise en charge des frais de repas et d'hébergement, conformément à la politique sur les frais professionnels en vigueur, dans la limite d'une nuitée par Délégué Syndical par année civile. La Direction pourrait être amenée à demander au Délégué Syndical concerné la raison logistique nécessitant de passer une nuit à l'extérieur. En aucun cas, le(s) Délégués Syndicaux ne se verront dans l'obligation de fournir le motif même du déplacement. Il ne sera attribué aucune autre contrepartie à ce titre.

3. Locaux mis à disposition des Délégués Syndicaux et des Représentants syndicaux

Un local syndical sera mis à disposition des organisations syndicales sur le site de l'Entreprise sur lequel le Délégué Syndical ou le Représentant Syndical au CSE est rattaché administrativement.

Le local sera composé du matériel mis à disposition par l'Entreprise, à savoir :

- D'un bureau
- D'une armoire
- D'un écran déporté
- D'une connexion Internet

De plus, chaque Délégué Syndical bénéficiera d'une ligne « téléphonique » externe, conformément aux moyens déployés au sein de la Société. A la date de signature du présent accord, chaque Délégué Syndical bénéficiera d'une ligne Teams externe.

En cas de difficultés rencontrée relative à l'aménagement ou à l'équipement du local syndical, une réunion sera organisée dans le délai d'un mois, avec la Direction des Ressources Humaines de l'Entreprise afin d'examiner ces difficultés.

Les organisations syndicales s'engagent à respecter la charte informatique, la politique de sécurité des systèmes d'information et le règlement intérieur concernant les règles de bonne utilisation du matériel fourni.

En cas de non-respect de ces règles, l'Entreprise après avoir rencontré les représentants syndicaux concernés, et après avoir recherché une solution amiable, est susceptible de retirer le matériel mis à disposition et procéder au retrait du matériel informatique dont le bon usage est compromis.

4. Formation en santé, sécurité et conditions de travail

Les Délégués Syndicaux et Représentant Syndicaux bénéficieront de la formation dispensée au CSE en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. Les modalités de la prise en charge seront identiques à celles prévues pour le CSE.

5. Moyens de communication à l'ensemble des salariés de la Société

Les Délégués Syndicaux bénéficient des moyens de communications suivants :

- Panneaux d'affichage ;
- Mails : il est rappelé que les mails envoyés à l'ensemble des salariés d'un ou plusieurs sites de la Société font l'objet d'une modération afin de s'assurer que le contenu soit conforme au cadre légal ;
- Intranet : compte tenu de l'évolution de l'intranet, la page dédiée à chaque organisation syndicale sera administrée et modérée par la Direction des Ressources Humaines.

La Direction permettra jusqu'à 6 communications par année civile au total, quel que soit le moyen de communication utilisé (intranet ou mails). Ne sont pas considérées comme des communications les informations dites de mise à jour (mise à jour de contact par exemple).

6. Participants extérieurs aux négociations d'accords

Afin d'avoir un regard extérieur et d'avoir des avis multiples, il est convenu que des membres élus du CSE pourront participer aux réunions de négociation en tant qu'observateur. Le nombre des élus du CSE qui pourront participer aux réunions de négociation est défini ainsi :

- 1 organisation syndicale représentative présente au sein de l'entreprise : 1 à 2 membres élus du CSE
- 2 ou plus organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise : 1 membre élu du CSE par organisation syndicale représentative.

La participation des membres élus du CSE aux réunions de négociation sera soumise à une information préalable aux négociateurs, adressée par tous moyens.

7. Report des heures de délégations non utilisées

En application des dispositions légales, le volume mensuel d'heures individuelles du délégué syndical est fixé à 24 heures.

En application des dispositions légales, le volume mensuel d'heures individuelles de délégation des représentants syndicaux au CSE est fixé à 20 heures. Les heures passées en réunion sur convocation de la Direction, en réunion préparatoire, à raison d'une réunion préparatoire par convocation, ainsi que les heures passées en commission, sont rémunérées comme du temps de travail effectif et ne sont par conséquent pas déduites des heures de délégation.

Il est convenu que le Délégué Syndical et le Représentant Syndical peuvent reporter d'un mois sur l'autre leurs heures de délégation non utilisées selon les dispositions suivantes :

- Le report peut être utilisé cumulativement dans la limite de douze mois.
- Le report ne peut conduire un membre à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie.

8. Heures de délégation exceptionnelles

Il est convenu que le Délégué Syndical et le Représentant Syndical peuvent demander à bénéficier d'heures de délégation supplémentaires en cas d'évènements exceptionnels. Pour en bénéficier, ils devront adresser leur demande à la Direction des Ressources Humaines par mail au minimum 8 jours calendaires avant le recours à ces heures.

La demande devra stipuler :

- Que le Délégué Syndical ou le Représentant Syndical n'a plus d'heure de délégation à son crédit, heures de délégation reportées incluses
- Le motif de cette demande
- Le nombre d'heures de délégation exceptionnelles demandées

Ces heures devront être utilisés dans le mois civil en cours ou celui qui suit.

La Direction des Ressources humaines dispose d'un délai de 48h pour répondre avec le volume d'heures exceptionnelles accordées.

9. Dispositions finales

9.1. Entrée en vigueur

Le présent Accord entrera en vigueur à compter de sa date de signature.

9.2. Durée de l'accord

Le présent Accord est conclu pour une durée indéterminée.

9.3. Révision

La révision du présent Accord s'effectuera dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du code du travail. Toute demande de révision sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres parties.

Chaque Partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent Accord, selon les modalités suivantes : toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception, ou remise en main propre, à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

9.4. Interprétation de l'accord

En cas de difficultés éventuelles d'application de cet Accord, il est prévu de réunir les organisations syndicales signataires pour résoudre la difficulté.

9.5. Dénonciation

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-9 du Code du Travail, le présent Accord et ses avenants éventuels peuvent être dénoncés, par l'une des parties signataires, sur notification écrite aux autres parties par lettre recommandée avec avis de réception.

La durée du préavis qui doit précéder la dénonciation est de trois mois.

Le courrier de dénonciation donnera lieu également au dépôt dans les conditions réglementaires. Le préavis court à compter de cette date.

9.6. Diffusion et information

L'Accord est tenu à la disposition des salariés sur l'intranet de la Société.

Afin d'assurer une communication large de cet accord, les Parties conviennent qu'il fera l'objet d'une information auprès du CSE, lors d'une réunion.

9.7. Formalité de dépôt et de publication

Le présent Accord sera notifié à l'Organisation Syndicale représentative dans l'entreprise.

En application de l'article R.2242-1 du Code du travail, le présent Accord sera déposé accompagné des pièces prévues à l'article D. 2231-7 du code du travail, sous format électronique sur la plateforme Téléaccords.

Conformément à l'article D.2231-2, un exemplaire de l'Accord est également remis au secrétariat-greffé du Conseil de prud'hommes de Rennes.

Conformément à l'article L.2231-5-1 du Code du travail, le présent Accord sera versé dans une base de données nationale, dont le contenu est publié en ligne dans un standard ouvert aisément réutilisable.

Les éventuels avenants de révision feront l'objet des mêmes mesures de publicité.

Fait à Issy les Moulineaux, le 12/03/2025
En 5 exemplaires originaux

Pour la Société
Madame Elsa THABART
Directrice des ressources Humaines

Pour CFE-CGC Fieci,
Monsieur Fabrice LE GOFF
Délégué Syndical